



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Clima organizacional y relaciones interpersonales en la
Unidad Educativa “Santa María del Fiat” Olón, Santa Elena,
2020**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Lic. Granado Borbor, Pedro Manuel (ORCID: 0000-0002-1219-4434)

ASESOR:

Dr. Cruz Cisneros, Víctor Francisco (ORCID: 0000-0002-0429-294X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

PIURA – PERÚ

2020

DEDICATORIA

A Dios, quien fue guía y fortaleza ante las situaciones negativas que se presentaron en un estado de emergencia. A mi familia por el apoyo demostrado y cristalizado en el trayecto y proceso de mi formación académica como maestrante, quienes sin condición alguna estuvieron en los momentos complicados y así cumplir una meta más en la vida profesional y personal.

Pedro Manuel Granado Borbor.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad César Vallejo, por la oportunidad brindada en esta etapa de desarrollo y preparación profesional, como currículum de presentación ante la sociedad.

Al personal directivo, docente y administrativo de la Unidad Educativa Fiscomisional Santa María del Fiat, por su apoyo incondicional brindado.

A mi Asesor Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros, quien ha conducido de manera profesional y didáctica cada sesión de aprendizaje en favor de mi logro y desempeño de aprendizaje en el proceso de investigación.

Pedro Manuel Granado Borbor.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	19
3.1. Tipo y diseño de investigación	19
3.2. Variables y operacionalización	20
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis.	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	23
3.5. Procedimiento	25
3.6. Métodos de análisis de datos	26
3.7. Aspectos éticos	27
IV. RESULTADOS	29
V. DISCUSIÓN	38
VI. CONCLUSIONES	43
VII. RECOMENDACIONES	45
REFERENCIAS	47
ANEXOS	57

Índice de tablas

Tabla 1 Distribución de la población.....	22
Tabla 2 Estadística de fiabilidad.....	25
Tabla 3 Nivel de la V1 Clima organizacional y V2 Relaciones interpersonales.....	29
Tabla 4 Nivel de la V1 y la dimensión Inclusión.....	30
Tabla 5 Nivel de la V1 y la dimensión control.....	31
Tabla 6 Nivel de la V1 y la dimensión afecto.....	32
Tabla 7 Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk para la V1 y V2.....	33
Tabla 8 Correlación entre Clima organizacional y Relaciones interpersonales.....	34
Tabla 9 Correlación entre V1 y la dimensión inclusión	35
Tabla 10 Correlación entre V1 y la dimensión control	36
Tabla 11 Correlación entre V1 y la dimensión afecto	37

Índice de figuras

Figura 1 Proceso de recolección de datos	85
Figura 2 Proceso de recolección de datos	85

Resumen

Esta investigación buscó relacionar el clima organizacional y las relaciones interpersonales en la Unidad Educativa Fiscomisional Santa María del Fiat, Olón, Santa Elena, Ecuador, bajo la metodología cuantitativa y el diseño descriptivo correlacional. Se aplicó como técnica la encuesta y como instrumento dos cuestionarios conformados por 18 ítems cada uno, validados por tres expertos y sometidos a pruebas de confiabilidad obteniendo coeficientes Alfa de Cronbach de 0,852 y 0,932 por cada variable. Se aplicaron ambos cuestionarios a 50 trabajadores (directivos, docentes y administrativos), seleccionados mediante un muestreo probabilístico estratificado. Los datos se procesaron en Excel y SPSS, presentándose los resultados en tablas. Se utilizó la prueba estadística no paramétrica Rho de Spearman para determinar las correlaciones, así como para contrastar las hipótesis. En el clima organizacional predominó el nivel medio y en las relaciones interpersonales prevaleció el nivel bajo. Como conclusión se determinó que existe relación significativa entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales. Resultando el Rho de Spearman igual a 0,403** y una Sig. = 0,004 < 0.01, indicando una correlación moderada, directa y significativa al nivel 0.01.

Palabras claves: Clima organizacional, relaciones interpersonales, equipo de trabajo, orden jerárquico,

Abstract

This research sought to relate the organizational climate and interpersonal relationships in the Santa María del Fiat Fiscomisional Educational Unit, Olón, Santa Elena, Ecuador, under the quantitative methodology and the correlational descriptive design. The survey was applied as a technique and as an instrument two questionnaires made up of 18 items each, validated by three experts and subjected to reliability tests, obtaining Cronbach's alpha coefficients of 0.852 and 0.932 for each variable. Both questionnaires were applied to 50 workers (managers, teachers, and administrators), selected through stratified probability sampling. The data was processed in Excel and SPSS, presenting the results in tables. Spearman's Rho nonparametric statistical test was used to determine correlations as well as to test hypotheses. In the organizational climate, the middle level predominated and in interpersonal relationships, the low level prevailed. In conclusion, it was determined that there is a significant relationship between the organizational climate and interpersonal relationships. The Spearman's Rho equals 0.403 ** and a Sig. = 0.004 <0.01, indicating a moderate, direct and significant correlation at the 0.01 level.

Keywords: Organizational climate, interpersonal relationships, work team, hierarchical order.

I. INTRODUCCIÓN

En el análisis de la realidad problemática se han considerado los siguientes trabajos.

En Cali, Colombia, (Victoria, 2014), un estudio realizado por Hay Group sobre el clima organizacional. En el proceso investigativo realizado por Hay Group, dio como resultado que el clima organizacional consideró dos variables claras que fueron el compromiso y el soporte para el éxito de los empleados; llegando las empresas a tener un crecimiento de sus ingresos del 4,5 (8%) veces más que aquellas empresas que solo pusieron atención en el compromiso de los empleados. Este resultado dejó notar claramente que, en un mundo globalizado, donde las empresas cada día luchan ante la competitividad, tomaron atención priorizada al clima organizacional que se brindó a sus empleados.

En Cali, Colombia, (Rivera, 2018), en el análisis desde los macro procesos de una ESE. En las conclusiones al análisis que se realizó se mostró claramente que los trabajadores respondieron mejor en un clima organizacional conformada por sus dimensiones, tales como: el apoyo, autonomía, cohesión, responsabilidad. De tal manera que dio como resultado buenos procedimientos laborales, toma de decisiones, metas y prioridades. Este análisis determinó sin duda alguna que las personas que se desempeñaron como empleados de una determinada organización o empresa, respondieron con eficacia y eficiencia ante un buen clima organizacional que hizo de ellos personas autónomas, responsables porque se sintieron parte de un buen trato, un buen espacio para desempeñar sus acciones a ejecutar

En Buenos Aires, Argentina, (Lucero, Baldi, Baldi, & Ariel, 2016), VIII Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XXIII Jornadas de Investigación XII Encuentro de Investigadores en Psicología de la Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2016. De acuerdo a lo vertido en este congreso sobre personalidad y resolución de problemas sociales se encontró que las personas activas, cordiales, con dinamismo, emocionalmente estables y con autocontrol, eran capaces de resolver los inconvenientes de las circunstancias diarias de una forma pacífica buscando el bienestar para su entorno social; es decir, las relaciones interpersonales están establecidas en la

personalidad de los seres humanos. En este proceso investigativo, se notó con efectividad que los problemas de la vida cotidiana tienen solución positiva, sea cual sea esta, considerando que los individuos tengan la predisposición y la capacidad para emitir un criterio constructivista y llevar en buenos términos los inconvenientes presentados en el espacio donde se desenvuelven.

En Madrid, España, (Gutierrez, 2019), Reportaje. Convivencia entre docentes. En una investigación que se ejecutó sobre la relación laboral y las relaciones interpersonales, se valoró y se relacionó la buena convivencia que se fomenta entre la comunidad educativa, el resultado no fue satisfactorio; esto dejó notar en la entrevista que se realizó a los docentes y administrativos los cuales expusieron los múltiples intentos de resolver problemas frecuentemente entre docentes, directivos, estudiantes y padres de familia. El mencionado proceso investigativo expuso y concluyó claramente que las relaciones interpersonales en la educación tuvieron un horizonte pobre y este repercutió en el desarrollo de las instituciones educativas; por tanto, la administración debió implementar programas de mejoramiento a la calidad humana de los múltiples espacios que constituyen la comunidad educativa.

En Quito, Ecuador, (Quispe, Rodríguez, Arellano, & Ayaviri, 2017). En la Reforma educativa y su impacto en el clima organizacional. El estudio que se realizó demostró el impacto negativo que generó la Reforma a la Ley Educativa, llamada LOEI, debido a que al docente se le agudizó el modelo de trabajo que había tenido, con la solicitud de documentación e información. El trabajo áulico se vio afectado y los procesos pedagógicos y didácticos no dieron los resultados esperados. Quienes más se vieron afectados fueron los docentes de entre 45 y 54 años de edad. Este estudio referenciado mostró que cuando en las instituciones no se trabaja en función del docente se ve afectado el clima organizacional, por ende, los resultados del desempeño son pobres y no se consiguen los perfiles y objetivos que el currículo nacional lo requiere.

En Quito, Ecuador, (Perez, 2014). En su Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la educación para el siglo XXI. En este documento se estableció que el mundo está en cambio acelerado, y para que las personas puedan adaptarse a este ritmo la escuela debe centrarse en desarrollar estos sectores: aprendiendo a conocer, aprendiendo a hacer, aprendiendo a vivir juntos y aprendiendo a ser.

Además, para la Declaración Universal de los Derechos Humanos las instituciones educativas deben centrarse en fortalecer la personalidad y a desarrollar respeto a los derechos humanos. De manera que, se fortalecerá las relaciones interpersonales. Este informe extendido a la UNESCO, confirmó que en este cambiante mundo el sector educativo debe considerar e incluir en el proceso curricular el fortalecimiento de la personalidad en los sectores como administrativos, docentes, padres y estudiantes.

En Olón, Santa Elena, de forma macro se puso de manifiesto que el MINEDUC desde el año 2018 viene ejecutando proyectos en mejoras de las instituciones educativas a nivel nacional, sea esto en infraestructura, implementación de equipos, alimentación escolar y uniforme para los estudiantes. No se escatima el esfuerzo y la inversión realizada por el gobierno, pero hay un sector que no se ha considerado y es el fortalecimiento de la relación que llevan internamente los docentes y de esta manera, fomentar espacios acogedores y clima pacífico y creativo para toda la comunidad educativa.

En el cuestionamiento de la problemática, primeramente, se formuló el problema general siguiente: ¿Cuál es la relación entre el Clima organizacional y las relaciones interpersonales en la Unidad Educativa Fiscomisional Santa María del Fiat, Olón, Santa Elena, Ecuador, 2020?

Luego se formularon los problemas específicos siguientes: ¿Cuál es la relación entre el Clima organizacional y la inclusión en la Unidad Educativa Fiscomisional Santa María del Fiat, Olón, Santa Elena, Ecuador, 2020?, ¿Cuál es la relación entre el Clima organizacional y el control en la Unidad Educativa Fiscomisional Santa María del Fiat, Olón, Santa Elena, Ecuador, 2020?, ¿Cuál es la relación entre el Clima organizacional y el afecto en la Unidad Educativa Fiscomisional Santa María del Fiat, Olón, Santa Elena, Ecuador, 2020?

La justificación de la investigación se aborda desde 4 aspectos, en primer lugar se presenta justificación teórica, porque aporta nuevo conocimiento con fundamento teórico basado en los enfoques “Estructuralista (Gilmer and Forehand) determinan que el clima organizacional acumula características indestructibles que distan una organización de otra, influyendo en las acciones positivas del trabajador” y “Enfoque humanista y el existencialismo (Hernández 2010), indica que el ser humano crea

su propia característica personal mediante las decisiones y elecciones de acuerdo a las circunstancias que experimenta ya sean estas positivas o negativas”, y en las teorías “General de la administración de Frederick W Taylor (1911), sustentada en 4 principios que son planeación, preparación, control y ejecución, cuya análisis se concluye que la productividad depende del tiempo, el salario y el menor forcejeo al trabajo de los individuos”, “Teoría del clima organizacional de Likert (1974) e el cual se analiza la función administrativa y las condiciones de la organización establecen la conducta de los trabajadores, traduciéndose así a tener un clima acogedor dentro del trabajo. Este análisis se lo sustenta en las variables causales, intermediarias y finales; lo que genera un clima autoritario o un clima participativo” y “Teoría del desarrollo psicosocial de Erick Erikson (1989), determina que el desarrollo de las características personales de los individuos no termina en la infancia, esta pueda variar de acuerdo a los impulsos del entorno, tanto para bien o para mal”. En segundo lugar, posee justificación práctica, porque contribuye a construir un mejor clima organizacional a través del comportamiento humano de la comunidad educativa que ejercen funciones dentro y fuera de la institución educativa. En tercer lugar, tiene justificación metodológica, porque aporta a la consideración de poner atención a fortalecer la personalidad del personal que se desenvuelve dentro de un espacio laboral, en este caso de la comunidad educativa, con el fin de obtener resultados eficientes y eficaces en el trabajo. En cuarto lugar, tiene justificación social, porque beneficia a la trilogía de la educación dentro de la Unidad Educativa Santa María del Fiat. Asimismo, beneficia a la comunidad científica por que la investigación se ha desarrollado bajo el método científico.

Objetivos

Objetivo General

Determinar la relación entre el Clima organizacional y las relaciones interpersonales en la Unidad Educativa Fiscomisional Santa María del Fiat, Olón, Santa Elena, Ecuador, 2020.

Objetivos específicos

Establecer la relación entre el Clima organizacional y la inclusión en la Unidad Educativa Fiscomisional Santa María del Fiat, Olón, Santa Elena, Ecuador, 2020.

Establecer la relación entre el Clima organizacional y el control en la Unidad Educativa Fiscomisional Santa María del Fiat, Olón, Santa Elena, Ecuador, 2020.

Establecer la relación entre el Clima organizacional y el afecto en la Unidad Educativa Fiscomisional Santa María del Fiat, Olón, Santa Elena, Ecuador, 2020.

Hipótesis

Hipótesis general

H_i: Existe relación significativa entre el Clima organizacional y las relaciones interpersonales en la Unidad Educativa Fiscomisional Santa María del Fiat, Olón, Santa Elena, Ecuador, 2020.

H₀: No existe relación significativa entre el Clima organizacional y las relaciones interpersonales en la Unidad Educativa Fiscomisional Santa María del Fiat, Olón, Santa Elena, Ecuador, 2020.

Hipótesis específicas

H₁: Existe relación significativa entre el Clima organizacional y la inclusión en la Unidad Educativa Fiscomisional Santa María del Fiat, Olón, Santa Elena, Ecuador, 2020.

H₂: Existe relación significativa entre el Clima organizacional y el control en la Unidad Educativa Fiscomisional Santa María del Fiat, Olón, Santa Elena, Ecuador, 2020

H₃: Existe relación significativa entre el Clima organizacional y el afecto en la Unidad Educativa Fiscomisional Santa María del Fiat, Olón, Santa Elena, Ecuador, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Dentro de los antecedentes internacionales se ha considerado a los siguientes autores:

En Perú, (Condor, 2018), trabajó en una Tesis de Maestría, que lleva como título “Habilidades directivas y relaciones interpersonales del director desde la perspectiva docente en las instituciones educativas de la Red 19, Ugel 02, Lima 2018”, que calculó las dimensiones de V1 que fueron: habilidades personales, habilidades interpersonales, habilidades grupales y dimensiones V2: inclusión, control y afecto. El proceso investigativo se creó bajo la metodología hipotético deductivo con un diseño no experimental transeccional o transversal, de tipo básica o fundamental con un nivel descriptivo correlacional, se tomó como muestra a 100 docentes, se aplicó un cuestionario y escala de Lickert con 25 ítems, que arrojó como resultados un coeficiente de correlación de Spearman = 0,785, entre las dos variables, con la significativa de 0,000 menor a 0,05. Dio como conclusión que mientras las habilidades de los directivos sean eficaces, las relaciones interpersonales tendrán también excelentes resultados. Tal proceso investigativo dejó notar que las habilidades directivas son importantes dentro del quehacer laboral, debido a que así se puede conseguir las buenas relaciones interpersonales; por lo que, es importante las decisiones, los horizontes y el buen trato que se da al equipo de trabajo.

En Perú, (Mendoza, 2018), desarrolló una tesis de maestría que tiene como título “Autoestima y relaciones interpersonales de los trabajadores de la Institución Educativa Juan Bautista Scari Valdivia de Samegua – Moquegua, 2018”, esta investigación midió las dimensiones de V1: autoestima área personal, autoestima área familiar, autoestima área social y dimensiones V2: habilidades de comunicación, comportamiento, se llevó una metodología no experimental transversal con un diseño descriptivo correlacional. La muestra que se utilizó fue de 46 trabajadores. Se aplicó dos cuestionarios con 25 ítems para la variable 1 y 11 ítems para la variable 2, que dio como resultado $r = 0,587$ con $s = 0,000 < 0,01$ y como conclusión el estudio indicó que concurre un vínculo significativo entre la autoestima y las relaciones interpersonales de la institución educativa. En este trabajo desarrollado vemos que hubo una relación directa entre la autoestima que

poseen los seres humanos y el trato que demuestran dentro de un espacio, mucho más si se trata del lugar donde se desenvuelven como trabajador, ya que esto tendrá efecto en los resultados laborales.

En Colombia, (Córdova, Henao, & Verdugo, 2016), desarrollaron un trabajo de investigación que titulaba “Calidad de vida de adultos colombianos con discapacidad intelectual, en este estudio involucraron a 602 personas e individuos claves de diferentes regiones de Colombia, utilizaron un cuestionario sociodemográfico. Tal instrumento estuvo diseñado con el modelo de calidad de vida de Scharlock y Verdugo. Los resultados que obtuvieron fueron de entre las dimensiones donde se evidenciaron niveles medias y altas en la calidad de vida fueron bienestar físico con 28,53 y 28,30 y la inclusión en 27,70 y 28,37. Los niveles bajos se vieron en la autodeterminación con 24,57 y 24,46, así también las relaciones interpersonales con 25,16 y 25,11. De entre las correlaciones obtenidas se deja notar que se obtuvo un Rho de Spearman de 0,492** como correlación moderada. Los puntajes menores en las relaciones interpersonales indicaron cuan importante era implementar en los establecimientos redes de apoyo que brindaran oportunidades de elección y toma de decisiones asumiendo el control de su vida.

En Costa Rica, (Sandoval, Magaña, & Surdez, 2013) arrojaron un artículo de revista de un proceso investigativo con título “Clima organizacional en profesores investigadores de una Institución Educativa Superior”, consideraron para el proceso las dimensiones, libertad de cátedra, interés por la investigación y el estudios, autonomía en la toma de decisiones, afiliación y presión laboral, los investigadores utilizaron la metodología no experimental descriptivo y correlacional con un diseño no experimental transeccional, trabajaron con una muestra de 234 profesores con un cuestionario de 20 ítems, obteniendo como resultado una curtosis de 0,0245, media de 60,27 y una desviación estándar de 9,82, que de acuerdo al análisis del estudio se mostró que existía poco interés por la investigación y el desarrollo académico. Es decir que, no existía un buen clima organizacional en los trabajadores por ende no tenían la predisposición de crecer tanto laboral como profesionalmente, es por eso que el orden de mayor jerarquía debió trabajar por conseguir espacios y acciones que conllevaran al personal a su cargo a considerar un buen clima de trabajo y desempeñar sus funciones de manera correcta.

En Ecuador, (Guevara, 2018) desarrolló una tesis de maestría que llevó como título “Clima organizacional, nivel de satisfacción en la Unidad Educativa Particular La Dolorosa, se utilizó únicamente las dimensiones del clima que fueron: cooperación, relaciones interpersonales, liderazgo, conflicto, compensación, identidad y estructura. La investigación utilizó la metodología exploratoria con el diseño descriptivo, la muestra que se usó fue de 46 docentes, 16 administrativos y 12 personal de apoyo ejecutándose con ellos un cuestionario de 38 preguntas que dieron como resultado una $\alpha = 1,027 \cdot (1-0,141)$, $\alpha = 0,882$ y se finalizó que las relaciones interpersonales es un aspecto importante en la determinación del clima organizacional. De manera que se debió propiciar espacios de fortalecimiento que aportaran a desarrollar el compromiso y trabajo con entusiasmo, con el fin de alcanzar los objetivos deseados. Sin duda alguna los resultados y las conclusiones conllevan a dejar claro que el éxito de las instituciones sean estas de cualquier ámbito necesitan de manera importante tomar acciones positivas para crear espacios acogedores para los miembros del equipo.

En Ecuador, (Rivera, Hernandez, Forgiony, Bonilla, & Rozo, 2018) dejaron notar su trabajo realizado, en un artículo de revista. Tal investigación tenía como título “Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales del sector salud que computó en la V1 las dimensiones: clima laboral, aspectos físicos, normativa organizacional y en la V2 la relación con jefatura y la relación con pares. Este trabajo usó la metodología cuantitativa con un diseño no experimental, se tomó como muestra a 52 funcionarios que fueron evaluados con una escala que contenía 18 reactivos dando como resultado. Se concluyó que las relaciones interpersonales están relacionadas directamente con el clima organizacional. En este trabajo se corrobora que las organizaciones deben tomar atención y consideración la parte de las relaciones que llevan con su equipo de trabajo debido a que esta parte tributará a un clima organizacional aceptado por todos y generando resultados apoyados en los objetivos iniciales.

En Ecuador, (Bastidas, 2017) procesó una tesis de maestría con el título de “Diagnóstico del clima organizacional de la agencia nacional de tránsito de Esmeraldas” que midió las dimensiones del clima organizacional siendo estas:

estructura organizacional, remuneración, responsabilidad, recompensa, capacitación, relaciones interpersonales, cooperación, identidad institucional, motivación y comunicación. Utilizó una metodología con método inductivo de diseño básico, que se lo ejecutó con 20 funcionarios en un cuestionario con 33 ítems y sus resultados fueron analizados por cada dimensión estudiada; de manera que se concluyó que, de acuerdo al análisis del proceso ejecutado en este trabajo, los efectos que arrojaron son que es indispensable tener un buen clima laboral para poder tener un buen desempeño. Si bien es cierto, el éxito de una organización cualquiera que esta sea se debe al producto o servicio de calidad que se entrega a la sociedad, y este depende de las acciones positivas que ejecuten los miembros del equipo, entendiéndose como tal que este equipo necesita de incentivos para crear buenas relaciones interpersonales que lleven a construir un buen clima organizacional.

En Ecuador, (Zapata, 2016) desarrolló una tesis de maestría con título “El clima organizacional y su relación con el grado de identificación institucional de los colaboradores en el hospital del IESS de Guaranda”, el trabajo midió dimensiones de la V1 liderazgo, motivación, participación y reciprocidad; la V2 con sus dimensiones identidad y compromiso. La metodología que se utilizó fue cualitativa diseñado correlacionalmente, tomando como muestra 60 miembros con un cuestionario de 80 y 22 ítems respectivamente para cada variable, que dio como resultado un puntaje para el clima organizacional de 207.30/320 y para la identificación institucional de 62.04/88. Tal proceso se concluyó que el estudio demuestra la importancia del vínculo existente entre el clima organizacional y la identificación institucional debido a que cuando el trabajador se identifica con la institución el desempeño y la entrega será positiva. Razonablemente se nota en este trabajo investigativo que los miembros de las instituciones deben sentirse parte de ellas para poder hacer un trabajo de calidad, eso se conoce como identificación con la institución, con ello se generará un buen clima para demostrar un buen desenvolvimiento laboral.

Las teorías relacionadas al tema que se consideraron son:

Clima organizacional:

Enfoques teóricos, teorías general y específica que fundamentan la V1

El enfoque subjetivo, (Halpin & Crofts, 2006), Proyectado a educación, Halpin y Crofts exponen un punto indispensable el SPIRIT, término que muestra la percepción que posee el ser humano de su lugar de trabajo en base a la satisfacción de sus penurias sociales disfrutando de su labor cumplida. Otro punto a considerar en este enfoque es el valor que da el mismo trabajador al comportamiento de los jefes; es decir que se debe considerar lo importante que es comprender el clima laboral, el grado de compromiso, el nivel relacional y la afinidad que existe entre el equipo laboral. El ser humano es un ente que día a día busca el bienestar a través de la satisfacción de sus necesidades; en tal sentido cuando este es parte de una organización busca demostrar acciones positivas frente a los objetivos planteados por la misma queriendo encontrar reconocimiento y motivación a su labor y esfuerzo. De encontrar aquello seguirá dando lo mejor de sí y sentirá ser parte de la organización, de lo contrario su esfuerzo será mínimo.

Teoría del Clima Organizacional de Lickert, (Lickert, 1967), Las acciones demostradas por los empleados tienen que ver directamente con el trato de los jefes y los espacios en que se desenvuelven. Es decir, la reacción está vinculado con la percepción. Esta teoría establece tres variables que intervienen en la apreciación de las peculiaridades de una organización: Variables causales, intermedias y finales; estas a su vez dan lugar a dos grandiosas clases de clima organizacional: autoritario y participativo. En esta teoría se determina que la organización sea cual sea el ámbito en el que prestan ya sea un servicio o finalmente un producto, alcanzan sus objetivos dependiendo del trato y la satisfacción que experimentan sus empleados por parte del equipo superior.

Teoría XY o Teoría de Mc Gregor, (Fernandez, 2010), Esta teoría se compone de dos grandes grupos como indicador del clima, Teoría X y Teoría Y, contraponiéndose entre sí. La Teoría X sostiene que el nivel superior supone que los subordinados demuestran acciones laborales bajo presiones y amenazas; de manera que se dice que los empleados evitan el trabajo y hay que controlarlos, coaccionarlos, dirigirlos y si es necesario castigarlos para que cumplan su labor. La Teoría Y expone que el trabajador no necesita ser controlado o castigado por el alto mando directivo para demostrar su eficiencia y eficacia y así alcanzar los objetivos laborales, por el contrario, el ser humano buscará responsabilidad y seriedad

mientras se satisfagan sus necesidades, sean recompensados por sus acciones y desenvolverse en un espacio adecuado. Se concluye que X y Y en esta teoría son dos polos opuestos en la ideología que tienen ambas partes. El alto mando de una organización supone que el trabajador debe ser obligado a demostrar su talento a lo que se le encomienda, y parcialmente tiene sentido pensar así, pero esto se da cuando el equipo de subordinados no siente el apoyo y la satisfacción a sus necesidades, ya sean estas sociales o económicas. Este apoyo influye en magnitudes considerables, debido a que, si el trabajador se siente motivado, los resultados se verán reflejados en la obtención de los objetivos planteados por la organización.

Definiciones del clima organizacional

El clima organizacional se vincula directamente con el concepto que tienen los trabajadores de su organización, en la cual imparten sus funciones. Es decir, la lealtad que demuestre un empleado determina lo positivo o negativo de su lugar de trabajo. (Charry, 2018). Día a día vemos a un grupo considerable de empleados quejándose de las pocas posibilidades de sobresalir en un mundo donde la carestía cada vez es más complicada, otro grupo emitiendo criterios positivos de su lugar de trabajo; es decir estas reacciones contribuyen a lo que realmente es un clima organizacional

El clima organizacional, un espacio laboral donde el equipo de trabajo demuestra sus acciones positivas para llegar al objetivo. Tiene sus influencias tecnológicas, políticas, reglamentarias, formas de liderazgo. De estos parámetros depende la aceptación de su personal que se ve reflejado en el accionar positivo de los trabajadores y por ende la productividad. (Zambrano, Ramón, & Espinoza, 2017). El concepto deja notar lo que realmente sucede en nuestra sociedad trabajadora. Si los seres humanos dentro del espacio laboral reciben satisfacción a sus penurias; ya sean estas económicas, buen trato, apoyo e incentivación, su accionar para con la organización se verán reflejados en la consecución de los objetivos del trabajo y la dinámica que le pongan.

El clima organizacional es considerado la parte central y medular de la empresa ya que encierra el contexto social, además de los rasgos individuales que influye en las actitudes de los trabajadores y su esfuerzo laboral. (Mejillón, 2017). Si bien es

cierto el sector empresarial y productivo buscan alcanzar sus objetivos y sus metas, pero lamentablemente hay muchos que solo se centran en la productividad y menos en el ambiente que se genera dentro de la organización; siendo esta última una parte importantísima que se debe tomar atención. De esto depende el desempeño laboral.

El clima organizacional tiene relación directa con la interacción existente entre sujeto – organización y sujeto – sujeto. Es decir que el ambiente y el trato que recibe el trabajador son disparadores positivos o negativos a la consecución de los objetivos organizacionales (Segredo, García, León, & Perdomo, 2017). La administración de una organización debe considerar que el equipo necesita de aspectos positivos para generar resultados competitivos ante la globalización que se vive actualmente; de hecho, se debe fortalecer estos aspectos de reconocimiento y satisfacción a las necesidades de los subordinados.

Dimensiones de la V1 o VI: (de artículos de revistas publicados en inglés)

Dimensión 1 Autonomía:

La autonomía es identificada como la capacidad del ser humano para expresar favoritismo y aspiraciones, pensando en los demás sin entorpecer los límites y derechos de otros; y sin que importe su nivel moral y racional (Papacchini, 2019). Se entiende que la autonomía es la forma de pensar y emitir criterios propios de una persona sin haber sido copiado o emulado de las acciones o pensamientos de otras. Además de respetar los criterios y condiciones de los demás

La autonomía es la capacidad de intervenir, enfrentar y decidir cómo vivir fortaleciendo y desarrollando las ocupaciones y situaciones del día a día sin dejar a un lado la colaboración equitativa de quienes están alrededor (Díaz Fernández, 2017). Sin duda alguna el término autonomía muestra que las personas son capaces de decidir por cuenta propia sobre como llevarán sus situaciones cotidianas sin escatimar el esfuerzo y el pensamiento de los demás; ya que cada persona posee pensamientos y sentimientos distintos de acuerdo a sus condiciones de vida y sus principios.

Dimensión 2 Confianza:

La confianza es la percepción que se tiene de la palabra o acción de otra persona, si en el transcurso del discurso o ejecución de acciones ha cumplido con todo lo que se dice o se hace, se confía o se deja de confiar. Tener expectativas que los otros no le fallarán. (Bobadilla, 2019). Se deduce que es la percepción que se tiene de cómo van a ocurrir las cosas de acuerdo a lo que dice una persona. En una organización se necesita que todo lo que se promete se cumpla. Esto vale para todas las partes

La confianza es una convicción futura que mantiene viva la posibilidad de realizar bien las cosas en el presente aferrado a conseguir recompensas de ese esfuerzo en un tiempo posterior. Proyectado hacia el trabajo esta convicción se pone en manifiesto en el equipo de trabajo de acuerdo al fortalecimiento de sus características laborales. (Farías, 2014). En este sentido se entiende que la confianza es la fe que se le pone a un equipo de trabajo, conociendo su desempeño favorable y las ganas de alcanzar los objetivos y metas de su lugar de trabajo, considerando que el equipo necesita del apoyo de esta.

Dimensión 3 Reconocimiento:

El reconocimiento es la acción de distinguir a las personas y diferenciarlas mediante el análisis de las personalidades, actitudes y acciones; con el fin de emitir criterios sobre su esfuerzo y desarrollo dentro y fuera del lugar de trabajo si es aplicada a este espacio. (Cepeda, Salguero, & Sánchez, 2015). La conceptualización de reconocimiento deja claro que las personas poseen personalidades diferentes dentro y fuera de un espacio donde se desenvuelven, lo que le hace merecedor de la distinción positiva o negativa de los seres humanos que le rodean.

El reconocimiento se define como acciones satisfactorias al quehacer laboral, generando así cambios positivos dentro y fuera de la organización. Además de la consecución de los objetivos deseados. (Joglar, 2014). Se infiere a la motivación o incentivo que recibe el trabajador en premio a sus esfuerzos en sus actividades laborales, y que de ser así se contribuye alcanzar los objetivos de modo eficientes y eficaces, debido a que el ser humano siente el reconocimiento a su labor

Relaciones interpersonales:

Enfoques teóricos, teorías general y específica que fundamentan la V2

Enfoque humanista, (Hernandez, 1997), Este enfoque nació a raíz de las protestas estadounidenses en contraposición a la aplicación del sistema educativo, ya que no se consideraba el carácter del estudiante como ser humano. Por consiguiente, el humanismo sugiere la ayuda al estudiante para que formen su personalidad y sean capaces de decidir lo que son y lo que serán en el futuro y más importante aún el humanismo radica en el espacio educativo, que las personas son diferentes al resto y se debe buscar un propio concepto de sí mismo. Se puede señalar características importantes del humanismo: las necesidades de las personas son razones para la toma de las decisiones, aviva el crecimiento de selección del individuo, el crecimiento personal de una persona no debe acogerse al de otra que ha perdido el horizonte de la vida, se da el mismo valor personal que al público, las personas tienen la capacidad de ser responsables y controlarse de acuerdo a sus experiencias, el espacio donde el individuo aprende debe tener condiciones positivas para su desarrollo, la educación de un individuo debe estar proyectada a perfilarla con iniciativa, creatividad, solidarios y con emprendimiento personal. Se determina que este enfoque hace énfasis al libre albedrío; en términos extensos se refiere a que los seres humanos nacen con la libertad para pensar y expresar sus ideas de acuerdo a sus realidades. Si vinculamos estos conceptos con el lugar de trabajo se entiende que dentro del espacio laboral se debe considerar al equipo de trabajo en las acciones que se vayan a tomar de acuerdo al rumbo y los objetivos que se desean alcanzar. Tomando en cuenta las necesidades que aquejan a los trabajadores debe vincularse la toma de decisiones, el crecimiento personal y profesional, etc. Si las condiciones que muestra la organización ya sean estas físicas y emocionales se prestan y se ajustan al equipo de trabajo mejorará las relaciones interpersonales y por ende la consecución de los resultados

Teoría de la mente, (Clemente, 2015), esta teoría se enmarca en el desarrollo de la capacidad del ser humano de poder pensar sobre los pensamientos de los otros que se encuentran a su alrededor. En términos científicos se trata de un conjunto de inferencias que se formulan en la mente con el objetivo de hacer predicciones de lo que piensan los seres humanos; de manera que, esta teoría nos indica que se debe considerar las actitudes y acciones de los demás pero que con anticipación se debe indicar cuales son las reglas de ciertos espacios que se comparten. Esta capacidad de pensamiento el ser humano lo puede tener durante toda su vida, pero

se va desarrollando de acuerdo a la edad y de acuerdo al medio en que convive. Además, mientras vaya creciendo será muchos más la capacidad de deducir aspectos mentalistas más difíciles. La teoría muestra claramente que las personas tenemos un desarrollo mental que nos puede ayudar a comprender el comportamiento, las actitudes y el accionar parcial de los seres humanos que comparten un espacio, siendo estas su forma de hablar, su forma de ejecutar sus funciones y sus reacciones. De manera que al comprender estas características nos conlleva a mejorar las relaciones interpersonales.

Teoría sociológica contemporánea, (Shutz, 1966), La teoría muestra las relaciones y accionar interpersonal de los individuos, se menciona que los seres humanos persiguen a aquellos que poseen características similares con el objetivo de conseguir la satisfacción a sus penurias, de esta manera en múltiples casos se determina las relaciones interpersonales. Menciona también que se debe considerar la aceptación, comprensión y la libertad. Además, indica que estas necesidades pueden demostrarse en tres espacios como la inclusión, el control y el afecto. Sin duda alguna se debe direccionar con el ejemplo; es decir, el líder debe direccionar, controlar, incluir, considerar y entre otros aspectos. Tales ejemplos deben ser demostrados por el líder de manera positiva para la organización, ya que lo que refleja el nivel superior del lugar de trabajo eso mismo será reflejado por los subordinados, consiguiendo así las buenas prácticas humanas.

Definiciones de relaciones interpersonales

Las relaciones interpersonales son las diferentes formas de vínculo entre las personas. La capacidad para ejecutar estos vínculos se basa en la forma como se entiende y se comprende las acciones y reacciones de los demás sin dejar de lado los principios adquiridos durante las experiencias vividas, beneficiando material o moralmente a quienes rodean el entorno. (Hernandez Gonzalez & Hinojos Seañez, 2019). Cada ser humano nace de acuerdo a una realidad diferente, ya sean estas sociales, económicas, familiares, etc. Estos aspectos se reflejan a la personalidad que se demuestra en el entorno; de manera que para mantener una buena relación con los demás se debe recordar nuestros orígenes y realidades.

Las relaciones interpersonales es el conglomerado de acciones entre los grupos de personas que se desenvuelven en un espacio determinado por el cual se expresan sentimientos y criterios, dando origen a una oportunidad de diversión y entretenimiento entre los seres humanos; estas últimas acciones contribuirán a espacios de aprendizajes que sin duda alguna enriquecen la personalidad de los seres humanos, preparándose para la vida cotidiana futura. (Bolaños, 2015). Evidentemente las personas para encontrar oportunidades y ser parte de un grupo necesitan intercambiar acciones y sentimientos positivos que generen empatía, información y nuevas experiencias que servirán en lo posterior para generar resultados positivos en el espacio donde se desenvuelven.

Las relaciones interpersonales se entienden de acuerdo a su nivel de relación, básico referido al compartir cotidiano con la sociedad en general; intermedio que es la relación con el personal de espacio laboral, independientemente de su jerarquía. En general los tipos de relaciones que existe conllevan siempre a la interrelación de persona a persona de la misma especie, ya sean laboral, social, cultural tomando en consideración las herramientas importantes que conllevan a conseguir una buena relación interpersonal tales como una buena comunicación, la confiabilidad, pertenencia, rendimiento, y colaboración. (Moreno & Elkin, 2018). Este concepto muestra claramente que las relaciones interpersonales pueden estar dividido en niveles pero que apuntan al mismo objetivo de conseguir un buen desenvolvimiento con el equipo, si se trata de un espacio laboral. Si bien es cierto las organizaciones se han centrado a su mayor productividad de bien o de servicio, pero en los múltiples casos se han olvidado de factores importantes para que el equipo laboral funcione eficiente y eficazmente, estos factores son el crecimiento personal y profesional que deben fortalecer.

Las relaciones interpersonales son indicadores básicos de la existencia humana, entendida como la satisfacción al intercambio de acciones positivas o por gustos entre dos o más personas, desarrollado un lazo de afecto dinámico e interactivo, este lazo se fortalecerá y se reconocerá de acuerdo a las personalidades que se demuestren entre sí. (Prato, 2015). Un grupo de personas pueden reconocerse y empezar un lazo de amistad debido a los factores de las costumbres, personalidades y gustos que tienen entre sí, de manera que los seres humanos al

sentirse en un espacio donde puede ejecutar su accionar sin ser juzgado sus necesidades habrán alcanzado la satisfacción requerida

Dimensiones de la V2

Dimensión 1 inclusión:

Define a la inclusión como la necesidad de formar y conservar relaciones con los demás sin distinción de diferencias, mediante las acciones sociales y comunicativas, de manera que si se torna insatisfactoria conduce a las personas a aislarse, a excluirse, ser solitarios y abandonarse (Yadarola, 2018). El concepto conlleva a concluir que los seres humanos al socializar o compartir con grupos de personas con rasgos similares o diferentes, sienten la aceptación y esta es una razón para determinar su accionar positivo o negativo ante las cotidianidades.

Inclusión es la acción de cooperación, diálogo, participación, interrogación, confianza, aceptación, y acogimiento de las necesidades de los seres humanos, sin discriminación o exclusión por las diferencias que existan. (Ramirez Valbuena, 2017). Los seres humanos necesitan ser y sentirse parte del universo con todos sus defectos y sus virtudes propias que por naturaleza o educación hacen de los individuos diferentes de otros. Aceptación en la emisión de sus criterios y puntos de vista de ver y hacer las cosas.

Dimensión 2 Control:

El control dentro de las organizaciones se entiende por el seguimiento al cumplimiento de las leyes y normas bosquejadas para la consecución de los objetivos; sin embargo, existe el grupo de trabajadores que en un porcentaje considerable hacen caso omiso a tales aspectos, posterior a esto en muchas ocasiones no se acepta tales acciones, llegando afectar las relaciones existentes tanto con los compañeros de la misma área o el personal superior. Entonces es importante que los trabajadores conozcan que el control va a existir no para causar malestar si no para el buen desempeño del equipo (Serrano, Señalín, Vega, & Herrera, 2018). Cada persona es consciente del desempeño que demuestra en su lugar de trabajo, si el esfuerzo y sus acciones están centradas a los principios de la organización, su espacio tendrá la libertad que requiere para poder realizar un trabajo de calidad, de lo contrario al demostrar desinterés y poca entrega hacia los

ideales del grupo de trabajo, se verá envuelto en un plan de control para su desempeño.

El control es un proceso que manifiesta garantía al alto personal jerárquico de una organización en lo referente a cumplir metas y objetivos previamente estructurados; ya que este proceso se encarga de evitar el fracaso de la organización. Los tipos de controles pueden ser: control administrativo y control contable (Vivanco, 2017). Realmente cuando se ejecuta un proceso de control, las acciones resultan más eficientes en el espacio laboral, debido a que los seres humanos deben desarrollar la responsabilidad, la honestidad, el esfuerzo, entre otras cosas, para ejecutar su trabajo de manera correcta, hasta obtener las metas y objetivos planificados.

Dimensión 3 Afecto:

El afecto es un tipo de función que tiene que ver con el patrón de conciencia que forma parte del proceso de recepción y asimilación de la información contribuyendo a orientar las relaciones con los demás, con la naturaleza y consigo mismo, a través también de las sensaciones, intuiciones, pensamientos y sentimientos. (Balladares, 2015). Sin lugar a dudas las relaciones con la naturaleza nacen mediante la sensación, pensamientos, sentimientos e intuiciones de aquello que lo rodea. Esto también se logra a través de la recepción y proceso de la información en el cerebro.

El afecto es la práctica psicológica más básica a la que se puede llegar mediante la reflexión y forma parte del núcleo medular de la emoción. (Rodríguez, Juárez, & Ponce, 2014). Los seres humanos tienen la capacidad innata de reflexionar sobre las acciones psicológicas que se manifiestan en su interior o exterior, sean estas ejecutadas por ellos mismos o por las personas que le rodean, llegando esto a ser parte de sus emociones.

III. METODOLOGÍA

La metodología que se usó en este proceso de investigación fue la cuantitativa. Es un método que solventa el proceso investigativo en la recolección de información para tratar una hipótesis sustentado en cálculo numérico y de acuerdo con la conclusión estadística definir procedimientos para evidenciar teorías. (Cadena, Rendón, Aguilar, Salinas, & Sangeman, 2017). Tal enfoque se vale de procedimientos pertinentes que llevan a contrastar teorías en base a la recopilación de datos que serán procesados estadísticamente, con el fin de tomar decisiones o emitir criterios a las hipótesis previamente analizadas.

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo

El tipo de investigación que se usó fue la aplicada. Este tipo de investigación aplicada es un proceso científico que tiene como objetivo conseguir la acumulación de conocimientos en base a los problemas sociales y cotidianos. Busca generar cimientos de manera tecnológica como lo hace la investigación básica en vías de enlazar la teoría con el producto. (Lozada, 2014). Al referirnos a investigación aplicada nos proyectamos a la consecución de nuevos conocimientos que serán utilizados en el proceso de vinculación de la teoría con el fruto que se desea conseguir en base a procesos tecnológicos de búsqueda de información. Esto inspirado en la solución a las dificultades que enfrenta la humanidad.

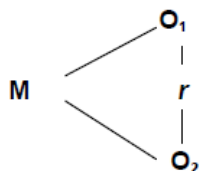
Diseño

Se trabajó bajo el diseño no experimental. Este diseño posee valor circunstancial, manejo de variables. En este proceso el investigador utiliza la observación a lo que sucede de forma auténtica, sin entorpecer su naturaleza. Al utilizar este tipo de investigación se debe conocer que las variables que están inmersos en el estudio algunas no están a expensas de manejo experimental. El diseño no experimental tiene una clasificación de descriptivas o correlacionales. (Rojas, 2015). En los diseños de investigación no experimentales se debe considerar claramente que las variables involucradas no pueden y no deben ser manipuladas; es decir no están sujetas a cambios. Entonces el investigador debe dejar que aquello surja de manera

natural mientras se procesa la información y la toma de decisiones. Estos diseños se clasifican en descriptivo y correlacional.

El sub diseño de investigación que se aplicó fue el Descriptivo-correlacional. Este tipo de diseño son definidos de acuerdo a su nombre ya que durante el proceso investigativo se encarga de describir la relación que existe en un tiempo fijo entre dos o más variables, y lo más importante está en que este estudio no mide variables individuales, (Rojas, 2015). Este diseño muestra que su naturaleza es la de describir la relación que hay entre dos o más variables en el proceso investigativo; por lo tanto, se entiende que las variables no pueden ser estudiadas y procesadas e manera individual.

Esquema del diseño descriptivo-correlacional:



Donde:

M : 50.

O₁ : Clima organizacional.

O₂ : Relaciones interpersonales.

r : Relación entre las variables.

Los esquemas son las demostraciones estructuradas que permiten inferir, identificar y evaluar tipos de discursos sociales (Bernache, 2019). Son criterios que se emiten de acuerdo a un espacio o tema determinado de manera estructurada, fundamentada y verás. Además, permiten identificar entre los discursos, el tipo de esquema que se produce o se expone.

3.2. Variables y operacionalización

El clima organizacional es el área donde se desenvuelven los trabajadores. Tiene sus dominios tecnológicos, políticas, reglamentarias, formas de liderazgo. De estos aspectos depende la aprobación de su personal, que se ve manifestado en la

operación positiva de los trabajadores y por ende la productividad. (Zambrano, Ramón, & Espinoza, 2017)

Las relaciones interpersonales son las diferentes formas de vínculo entre las personas. La capacidad para ejecutar estos vínculos se basa en la forma como se entiende y se comprende las acciones y reacciones de los demás sin dejar de lado los principios adquiridos durante las experiencias vividas, beneficiando, material o moralmente a quienes rodean el entorno. (Hernandez Gonzalez & Hinojos Seañez, 2019).

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis.

Población

Población es un grupo de situaciones determinadas, accesibles y limitados, que se considerará para elegir la muestra previo haber cumplido con parámetros determinados. Se deja claro que cuando se habla de población a estudiar no está referido únicamente a personas, también se refiere a las diferentes especies vivas o inertes que formen parte de un grupo determinado. (Árias, Villasís, & Miranda, 2016).

La población estuvo conformada por 50 docentes, directivos y administrativos. En la Unidad Educativa Fiscomisional, Santa María dl Fiat, ubicado en Zona 5, Distrito 24D01-Santa Elena, recinto Olón, Parroquia Manglaralto, Cantón Santa Elena se ha procedido a tomar la población total entre 3 directivos, 8 administrativos y 39 docentes de los diferentes niveles educativos con los que cuenta la institución; haciendo un total de 50 trabajadores.

Criterios de inclusión:

Se procedió a ejecutar el instrumento evaluativo al personal seleccionado de acuerdo a los siguientes criterios:

- Personal que oscila entre los 24 a 45 años de edad y de ambos sexos.
- Personal que laboran en la unidad educativa en condición de contratados por el MINEDUC y contratados por le Fundación Santa María de la esperanza, nombramientos definitivos y provisionales.

- Personal directivo, administrativo y docente que desee participar voluntariamente en el estudio.
- Se incluirá a todo el personal, independientemente de que posea o no alguna enfermedad.

Criterios de exclusión:

Se procedió a ejecutar el instrumento evaluativo al personal fiat autorizado; tomando en consideración los siguientes criterios:

Personal que no esté dentro de la IE no podrá asistir con la diligencia del instrumento

Miembro que, por cambio de institución de acuerdo a las disposiciones gubernamentales, tampoco podrán participar.

Todo aquel que no desee participar voluntariamente en el estudio.

Tabla 1.

Distribución de la población.

Sujetos	Sexo		Total
	Masculino	Femenino	
Directivos	0	2	2
Administrativos	4	2	6
Docentes	12	30	42
Total	16	34	50

Fuente: Secretaría de la Unidad Educativa Fiscomisional “Santa María del Fiat”.

Muestra

La muestra es una fracción del universo o población considerada para el proceso investigativo; extraída pertinentemente con procesos lógicos y fórmulas (Otzen & Manterola, 2017). Este parámetro estuvo constituido por 50 trabajadores de la unidad educativa “Santa María del Fiat”. Se ha seleccionado esa cantidad de la muestra porque la población es menor dentro de la institución educativa.

Muestreo

El muestreo es la metodología que se usa para elegir los mecanismos de la muestra, siendo esta la que representa el fenómeno sucedido del total de la población. (Espinoza, 2016). En este proceso investigativo no se ha utilizado una

técnica específica ya que el instrumento se aplicará al total de la población debido a su mínima cantidad que posee; en términos técnicos se ha utilizado el muestreo intencional o a conveniencia

La unidad de análisis es el procesamiento de datos que se estudian buscando encontrar la relación que coexiste entre las variables, iniciando con una hipótesis que se contrata de manera empírica. (Navarro, Jimenez, Rappoport, & Thoilliez, 2017). La unidad de análisis estuvo formada por directivos, docentes, administrativos. Se ha seleccionado esa unidad de análisis porque las variables en estudio están direccionadas a la búsqueda de información pertinente a esta población.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas

Se usó la técnica de la Encuesta con el fin de recoger información.

La Encuesta usa un acumulado de procesos estandarizados en la actividad investigativa y a través de aquellos recoger y analizar datos de un muestreo representativo del conjunto poblacional ampliado, del cual se intenta describir, explicar, predecir y explorar un sinnúmero de características. (Osorio, 2016). Para el presente proceso investigativo se aplicó la encuesta debido a que se necesitó la recopilación de datos que tributarán a la identificación del fenómeno estudiado. Las variables consideradas son V1 = Clima organizacional y V2= Relaciones interpersonales. Tal procedimiento se aplicó en la Unidad Educativa Fiscomisional Santa María Del Fiat.

Instrumentos de recolección de datos

Se usó el Cuestionario como instrumento, con el fin de recoger los datos a muestra.

El cuestionario es un conjunto de interrogantes organizadas coherentemente de manera lógica y psicológica, elaborado con claridad y sencillez; de tal manera que facilite la recopilación de información en base a principios básicos. Esta se estructura de acuerdo a la temática de la encuesta, logrando una relación en cantidad y calidad de los datos recogidos, favoreciendo la uniformidad en el conteo y comprobación. Tiene una relación relevante e importante entre el planteamiento del problema y las respuestas obtenida (Meneses, 2016). Para la recopilación de

información se procede aplicar dos cuestionarios, estructurados a escala actitudinales para medir las dimensiones de las variables en análisis; tales como para la V1: autonomía, confianza, reconocimiento y justicia. Con 24 ítems y para la V2: inclusión, control y afecto. Con 18 ítems Tal procedimiento se aplicó en la Unidad Educativa Fiscomisional Santa María Del Fiat.

Validez de los instrumentos

La validez es el valor de un instrumento calcula lo que tiene que medir. Con el fin de lograrlo se compara la herramienta a usar con el ideal, modelo de oro o Gold Standard. (Lopez, Avello, Palmero, Sanchez, & Quintana, 2019).

Se conoce que se usan tres tipos de validez: de contenido, de criterio y de constructo.

La validez de contenido, es el comienzo, si se quiere llegar a una totalidad válida, tiene características cualitativas y necesariamente incluida en los instrumentos a usar en la investigación. Estudia la correspondencia que existe entre enfoque epistémico con el fenómeno investigado; es decir que el instrumento usado logre el objetivo a medir o registrar; de tal forma que contribuyan a emitir juicios sostenibles del producto investigado (Martínez & March, 2015). Se utilizará el tipo de validez de contenido conocida como validez por Criterio de Jueces o Expertos, a cargo de 3 expertos para lo cual se aplicará el modelo de la Matriz de validación del instrumento, establecida por la Universidad César Vallejo. Los expertos son los delegados de estimar si los ítems que constan en el instrumento son claros, exactos, notables, afines y absolutos. (Lopez, Avello, Palmero, Sanchez, & Quintana, 2019).

La validez de criterio contrasta las respuestas obtenidas del instrumento utilizado con información que ya existen. Si se aplica un instrumento que lleve criterios de información ya existente su validez se identificará en la similitud que exista entre la información anterior y la nueva. La validez de criterio concurrente verifica el vínculo de dos versiones de recopilación de datos en un mismo tiempo y sobre las mismas variables. Entonces si se usa un cuestionario sobre una variable, pero ya hay datos anticipados a ese tema se utiliza dos procesos la correlación de Pearson cuando la comprobación manifiesta la escala de medición y el comportamiento paramétrico, o coeficiente de Spearman si refleja un tratamiento no paramétrico; es decir que se

consiguen dos datos en el mismo momento y de sujetos iguales, pero de dos maneras diferentes. (Martínez & March, 2015). Se empleará el tipo de validez de criterio denominada validez de Pearson. Se calcula con los datos de la prueba piloto.

La validez de constructo, es un horizonte superior en el proceso investigativo y del instrumento utilizado debido a que busca medir o registrar las teorías y particularidades del fenómeno en estudio. Entonces para entender la validez es importante conocer sus constructos como manera de avance en el pensamiento la emotividad, la solidaridad, habilidad, identidad, angustia, etc y aquellos que no se pueden observar de manera directa. (Martínez & March, 2015). Se utilizará el tipo de validez de constructo denominada validez dominio total. Se obtiene con los datos recogidos en la prueba piloto.

Confiabilidad de los instrumentos

La confiabilidad es conceptualizada como la carencia de error aleatorio en una herramienta de recopilación de información; influye en el azar en la medición; es decir que los errores involuntarios son considerados de manera minúscula, ya que la precisión deja notar que se ha repetido, dando resultados iguales. (Solano & Uzcátegui, 2017). Se utilizará el método de consistencia interna y Alfa de Cronbach que calculará la confiabilidad de la herramienta con el cual se aplicará una prueba piloto. Se aplicará ese método y esa prueba estadística con el fin de asegurarse de la confiabilidad de los cuestionarios aplicados se ejecutó una prueba piloto con una muestra de 10 trabajadores de la educación.

Tabla 2

Variable	Estadísticas de fiabilidad	
	Alfa de Cronbach	N de elementos
V1: Clima organizacional	,902	18
V2: Relaciones interpersonales	,946	18

Fuente: Prueba piloto.

3.5. Procedimiento

El proceso se ejecutó persiguiendo los pasos aquí detallados:

Se elaboraron dos instrumentos previa revisión de la información en las tesis de los antecedentes. En la V1, el cuestionario está establecido por 18 ítems que miden 3 dimensiones con 3 indicadores respectivamente, en una escala Likert de 2 opciones de respuesta. En la V2 el cuestionario está constituido por 18 ítems que miden 3 dimensiones con 3 indicadores respectivamente, en una escala Likert de 2 opciones de respuesta.

Se sometieron a validación de contenido por juicio de expertos, validados por 3 expertos, mediante la matriz de validación determinada por la UCV.

Se ejecutó una prueba piloto a 10 entes con las mismas tipologías con el fin de evidenciar la validez de criterio, constructo y la confiabilidad

Se solicitó la respectiva autorización a la autoridad institucional para proceder a aplicar el instrumento ya preparado. Después de aquello se coordinó con cada docente en sus diferentes tiempos libre, con el fin de no entorpecer su labor educativa

Se procedió con esta coordinación para poder organizar y coordinar las acciones a ejecutar dentro y fuera de la institución, haciendo uso del espacio educativo e involucrando al personal docente, administrativo y directivos; de manera que se pudo determinar positiva o negativamente el clima organizacional que se maneja y las relaciones interpersonales que se llevan en la Unidad Educativa.

3.6. Métodos de análisis de datos

El análisis descriptivo, es un instrumento indispensable que contribuye a tomar evidencias de la mentalidad que siguen los investigadores. La producción de teorías que asumen es el reflejo de un poderoso uso del pensamiento y del desarrollo del análisis que ha tenido en el trayecto investigativo. (Sanchez, Blas, & Tujague, 2010).

El análisis inferencial, es el pensamiento predecible de lo que ocurre y ocurrirá con el objeto que se investiga; de manera que se demuestra lo que se infiere en el momento que las estadísticas emanan los resultados esperados. (Perez & Collazo, 2017).

En este informe se operó con el esquema descriptivo e inferencial; apoyándose en el estadístico Alfa de Cronbach. Rho de Spearman y los sistemas SPSS y Excel,

que después de recopilar los resultados con el instrumento aplicado, se identifica y se diagnostica las variables involucradas en el proceso investigativo, y por consiguiente elaborar los gráficos, figuras y tablas. Entonces se verifica si los instrumentos cumplieron con el objetivo.

3.7. Aspectos éticos

Criterios de los aspectos éticos nacionales (propias de su país):

- Respetar a quienes participan en el estudio.
- Apreciar el bien que fomentará la tesis para las personas, la comunidad y el país en general.
- Venerar la autonomía de quien participa en la investigación: aprobación informada de quien participa, idoneidad del formulario escrito y descargo del proceso investigativo en entes incapaces de dar consentimiento.
- Elección imparcial de la muestra y protección de la vulnerabilidad de algunos miembros.
- Afirmar la valoración independiente del artículo propuesto.
- Idoneidad ética y experticia técnica del investigador principal y su equipo

Criterios de aspectos éticos internacionales:

Se veneró los derechos de los literatos consultados según normas APA.

Se consideraron además los siguientes aspectos:

- Honradez en las diligencias de investigación científica y misión.
- Honestidad intelectual en todos los parámetros del proceso investigativo.
- Autenticidad, imparcialidad y compromiso en el cumplimiento y propagación de los resultados de la investigación.
- Lucidez, actuando sin intereses propios, exponiendo y moderando el problema, económico o de otra índole.

Principios éticos:

Se consideraron los siguientes:

- Beneficencia: “Hacer el bien”, el compromiso moral de actuar a favor de quienes están alrededor. Solucionar el problema y sembrar el bienestar. El no cumplimiento de este principio no es procesado legalmente
- No-maleficencia: Se refiere a no causar daño y evitarlo. El incumplimiento a este principio está penado por la ley.
- Autonomía: Es tener la destreza para considerar las conclusiones personales y de proceder de acuerdo a la dirección de sus decisiones. Todas las personas necesitan ser tratadas como seres libres teniendo derecho a la protección.
- Justicia: Imparcialidad en la distribución de beneficios. La cordura para saber si las acciones ejecutadas son o no ética. Valorar la actuación equitativa.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Objetivo general

Determinar la relación entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales en la Unidad Educativa Fiscomisional Santa María del Fiat, Olón, Santa Elena, Ecuador, 2020.

Tabla 3 Nivel de la V1 Clima organizacional y V2 Relaciones interpersonales

	Nivel	V2 Relaciones Interpersonales		Total
		Bajo	Medio	
V1 Clima Organizacional	Alto	4.0%	22.0%	26.0%
	Medio	40.0%	34.0%	74.0%
Total		44.0%	56.0%	100.0%

Fuente: Cuestionarios de clima organizacional y relaciones interpersonales.

Interpretación:

En la tabla 1, el **40,0%** de los encuestados calificaron al clima organizacional en el nivel medio y a las relaciones interpersonales en el bajo.

El 34,0% calificó ambas variables en el rango medio.

Un 22,0% calificaron en el rango alto al clima organizacional y en el rango medio a las relaciones interpersonales.

Finalmente, el 4,0% calificó en el rango alto al clima organizacional y en el rango bajo a las relaciones interpersonales.

Después de comparar estos resultados se deduce que predominó el nivel de calificación medio en clima organizacional y el nivel bajo en las relaciones interpersonales.

Objetivo específico 1

Establecer la relación entre el clima organizacional y la inclusión en la Unidad Educativa Fiscomisional Santa María del Fiat, Olón, Santa Elena, Ecuador, 2020.

Tabla 4 Nivel de la V1 y la dimensión Inclusión

		D1 Inclusión		Total
		Nivel		
V1 Clima Organizacional	Alto	6.0%	20.0%	26.0%
	Medio	48.0%	26.0%	74.0%
Total		54.0%	46.0%	100.0%

Fuente: Cuestionarios de clima organizacional y relaciones interpersonales.

Interpretación:

En la tabla 2, el **48,0%** de los encuestados calificaron en el nivel medio al clima organizacional y en el nivel bajo a la dimensión inclusión.

El 26,0% de ellos calificaron tanto al clima organizacional como a la inclusión en el rango medio.

Un 20,0% calificó en el rango alto al clima organizacional y en el nivel medio a la inclusión.

Finalmente, el 6,0% calificó en el rango alto al clima organizacional y en el nivel bajo a la inclusión.

Después de comparar estos resultados se deduce que predominó el nivel de calificación medio en clima organizacional y el nivel bajo en la dimensión inclusión.

Objetivo específico 2

Establecer la relación entre el clima organizacional y el control en la Unidad Educativa Fiscomisional Santa María del Fiat, Olón, Santa Elena, Ecuador, 2020.

Tabla 5 Nivel de la V1 y la dimensión control

		D2 Control		Total
		Nivel	Bajo	
V1 Clima Organizacional	Alto		4.0%	22.0%
	Medio		40.0%	34.0%
Total			44.0%	56.0%
				100.0%

Fuente: Cuestionarios de clima organizacional y relaciones interpersonales.

Interpretación:

En la tabla 3, el **40,0%** de los encuestados calificaron al clima organizacional en el nivel medio y en el nivel bajo a la dimensión control.

El 34,0% de ellos calificaron tanto al clima organizacional como a la dimensión control en el rango medio.

Un 22,0% calificó en el rango alto al clima organizacional y en el nivel medio a la dimensión control.

Finalmente, el 4,0% calificó en el rango alto al clima organizacional y a la dimensión control en el rango bajo.

Después de comparar estos resultados se deduce que predominó el nivel de calificación medio en el clima organizacional y el nivel bajo en dimensión control.

Objetivo específico 3

Establecer la relación entre el Clima organizacional y el afecto en la Unidad Educativa Fiscomisional Santa María del Fiat, Olón, Santa Elena, Ecuador, 2020.

Tabla 6 Nivel de la V1 y la dimensión afecto

		D3 Afecto		Total
	Nivel	Bajo	Medio	
V1 Clima Organizacional	Alto	4.0%	22.0%	26.0%
	Medio	38.0%	36.0%	74.0%
Total		42.0%	58.0%	100.0%

Fuente: Cuestionarios de clima organizacional y relaciones interpersonales.

Interpretación:

En la tabla 4, el **38,0%** de los encuestados calificaron al clima organizacional en el nivel medio y a la dimensión afecto en el nivel bajo.

El 36,0% de ellos calificaron tanto al clima organizacional como a la dimensión afecto en el rango medio.

Un 22,0% calificó en el rango alto al clima organizacional y en el rango medio a la dimensión afecto.

Finalmente el 4,0% calificó al clima organizacional en el rango alto y a la dimensión afecto en el rango bajo.

Después de comparar estos resultados se deduce que predominó el nivel de calificación medio en al clima organizacional y el nivel bajo la dimensión afecto.

Prueba de normalidad

Se aplicó para determinar con que prueba se debe comprobar las correlaciones y las hipótesis de investigación.

Pruebas:

Kolmogorov-Smirnov: se aplica en muestras mayores a 50 sujetos.

Shapiro-Wilk: se aplica en muestras de 50 sujetos a menos.

Criterios que determinan la normalidad:

Sig. = $> \alpha$ aceptar H_0 = los datos provienen de una distribución normal.

Sig. $< \alpha$ aceptar H_i = los datos no provienen de una distribución normal.

Tabla 7 Prueba de normalidad Shapiro-Wilk para V1 y V2

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1 Clima Organizacional	.157	50	.004	.941	50	.015
V2 Relaciones Interpersonales	.231	50	.000	.854	50	.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Decisión estadística de Normalidad:

Normalidad		
V1 Sig. = 0,015	$<$	$\alpha = 0,05$
V2 Sig. = 0,000	$<$	$\alpha = 0,05$

Aplicación de estadístico:

Tipo	Nombre	Condición de aplicación
Paramétrico	r de Pearson	Cuando Sig. V1 y V2 > 0.05
No paramétrico	Rho de Spearman	Cuando Sig. V1 y V2 < 0.05 ; Cuando en una variable Sig. < 0.05 y en la otra variable Sig. > 0.05 o viceversa.

Interpretación:

Por trabajar con una población menor a 50 sujetos, se aplicó el ensayo de normalidad Shapiro-Wilk. Asimismo, se percibe que los valores de Sig., en ambas variables fueron menores que el nivel de significancia $\alpha = 0,05$, mostrando que los datos no provienen de una repartición estándar, correspondiendo usar el estadístico no paramétrico Rho de Spearman.

Resultados inferenciales

Hipótesis general

H_i: Existe relación significativa entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales en la Unidad Educativa Fiscomisional Santa María del Fiat, Olón, Santa Elena, Ecuador, 2020

H₀: No existe relación significativa entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales en la Unidad Educativa Fiscomisional Santa María del Fiat, Olón, Santa Elena, Ecuador, 2020.

Tabla 8 Correlación entre Clima organizacional y Relaciones interpersonales

		V1 Clima Organizacional	V2 Relaciones Interpersonales
Rho de Spearman	V1 Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.004
		N	50
	V2 Relaciones Interpersonales	Coeficiente de correlación	.403**
		Sig. (bilateral)	.004
		N	50

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Cuestionarios de clima organizacional y relaciones interpersonales.

Interpretación:

En la tabla 5, se aprecia un coeficiente Rho de Spearman igual a **0,403**** y una Sig. = 0,004 < 0.01 valores que señalan que la correlación obtenida entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales es moderada, directa y significativa al nivel 0.01; por lo que se aceptó la hipótesis afirmativa y se rechazó la hipótesis nula. Concluyendo que se comprobó que existe correlación significativa entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales.

Hipótesis específica 1

H₁: Existe relación significativa entre el Clima organizacional y la inclusión en la Unidad Educativa Fiscomisional Santa María del Fiat, Olón, Santa Elena, Ecuador, 2020.

H₀₁: No existe relación significativa entre el Clima organizacional y la inclusión en la Unidad Educativa Fiscomisional Santa María del Fiat, Olón, Santa Elena, Ecuador, 2020.

Tabla 9 Correlación entre V1 y la dimensión inclusión

			V1 Clima Organizacional	D1 Inclusión
Rho de Spearman	V1 Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	,341*
		Sig. (bilateral)		.015
		N	50	50
	D1 Inclusión	Coeficiente de correlación	,341*	1.000
		Sig. (bilateral)	.015	
		N	50	50

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Fuente: Cuestionarios de clima organizacional y relaciones interpersonales.

Interpretación:

En la tabla 6, se aprecia un coeficiente Rho de Spearman igual a **0,341*** y una Sig. = 0,015 < 0.05 valores que señalan que la correlación obtenida entre el clima organizacional y la dimensión inclusión es baja, directa y significativa al nivel 0.05; por lo que se aceptó la hipótesis afirmativa y se rechazó la hipótesis nula. Concluyendo que se comprobó que existe correlación significativa entre el clima organizacional y la dimensión inclusión.

Hipótesis específica 2

H₂: Existe relación significativa entre el Clima organizacional y el control en la Unidad Educativa Fiscomisional Santa María del Fiat, Olón, Santa Elena, Ecuador, 2020.

H₀₂: No existe relación significativa entre el Clima organizacional y el control en la Unidad Educativa Fiscomisional Santa María del Fiat, Olón, Santa Elena, Ecuador, 2020.

Tabla 10 Correlación entre V1 y la dimensión control

			V1 Clima Organizacional	D2 Control
Rho de Spearman	V1 Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	,412**
		Sig. (bilateral)		.003
		N	50	50
	D2 Control	Coeficiente de correlación	,412**	1.000
		Sig. (bilateral)	.003	
		N	50	50

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Cuestionarios de clima organizacional y relaciones interpersonales.

Interpretación:

En la tabla 7, se aprecia un coeficiente Rho de Spearman igual a **0,412**** y una Sig. = 0,003 < 0.01 valores que señalan que la correlación obtenida entre el clima organizacional y la dimensión control es moderada, directa y significativa al nivel 0.01; por lo que se aceptó la hipótesis afirmativa y se rechazó la hipótesis nula. Concluyendo que se comprobó que existe correlación significativa entre el clima organizacional y la dimensión control.

Hipótesis específica 3

H₃: Existe relación significativa entre el Clima organizacional y el afecto en la Unidad Educativa Fiscomisional Santa María del Fiat, Olón, Santa Elena, Ecuador, 2020.

H₀₃: No existe relación significativa entre el Clima organizacional y el afecto en la Unidad Educativa Fiscomisional Santa María del Fiat, Olón, Santa Elena, Ecuador, 2020.

Tabla 11 Correlación entre V1 y la dimensión afecto

		V1 Clima Organizacional	D3 Afecto
Rho de Spearman	V1 Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.014
		N	50
	D3 Afecto	Coeficiente de correlación	.344*
		Sig. (bilateral)	.014
		N	50

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Fuente: Cuestionarios de clima organizacional y relaciones interpersonales.

Interpretación:

En la tabla 8, se aprecia un coeficiente Rho de Spearman igual a **0,344*** y una Sig. = 0,014 < 0.05 valores que señalan que la correlación obtenida entre el clima organizacional y la dimensión afecto es baja, directa y significativa al nivel 0.05; por lo que se aceptó la hipótesis afirmativa y se rechazó la hipótesis nula. Concluyendo que se comprobó que existe correlación significativa entre el clima organizacional y la dimensión afecto.

V. DISCUSIÓN

Este proceso de investigación ha comprobado los planteamientos propuestos, vinculados a las dos variables estudiadas; tales se fundamentan en los enfoques “Estructuralista (Gilmer and Forehand) determinan que el clima organizacional acumula características indestructibles que distan una organización de otra, influyendo en las acciones positivas del trabajador” y “humanista y el existencialismo (Hernandez 2010), indica que el ser humano crea su propia característica personal mediante las decisiones y elecciones de acuerdo a las circunstancias que experimenta ya sean estas positivas o negativas”, y en las teorías “General de la administración de Frederick W Taylor (1911), sustentada en 4 principios que son planeación, preparación, control y ejecución, cuya análisis se concluye que la productividad depende del tiempo, el salario y el menor forcejeo al trabajo de los individuos” y “Teoría del desarrollo psicosocial de Erick Erikson (1989), determina que el desarrollo de las características personales de los individuos no termina en la infancia, esta pueda variar de acuerdo a los impulsos del entorno, tanto para bien o para mal””.

Objetivo general

En la tabla 1, se puede notar que preponderó el nivel medio con el **40,0%** en la variable clima organizacional y en nivel bajo la variable relaciones interpersonales. Los resultados se relacionan con los estudiados en Perú en la tesis de Condor (2018), quien concluyó que mientras las habilidades de los directivos sean eficaces, las relaciones interpersonales tendrán también excelentes resultados. También guarda semejanza con los encontrados en Perú en el proceso de investigación de Mendoza (2018), quien indicó que existe un vínculo significativo entre la autoestima y la relación que se experimenta con los compañeros de trabajo en las institución. Por otro lado, hay un vínculo de lo logrado también en Perú por Arce & Malvas (2014), quienes concluyeron durante el proceso de investigación y aplicación de instrumentos, que es inexistente un clima organizacional adecuado si las relaciones que llevan entre personas que se desenvuelven como comunidad educativa son malas. Luego en la tesis de Guevara (2018) en Ecuador se nota la relación existente a los resultados debido a que tal investigador concluyó que las relaciones interpersonales son un aspecto importante en la determinación del clima

organizacional. De la misma manera, en Ecuador, Rivera, Hernandez, Forgiony, Bonilla, & Roza, (2018), en su tesis dieron por conclusión que las relaciones interpersonales están relacionadas directamente con el clima organizacional. También se considera al ecuatoriano Bastidas (2017), que con su tesis dejó como conclusión que de acuerdo al análisis del proceso ejecutado en su trabajo, los efectos que arrojaron fueron que es indispensable tener un buen clima laboral para poder tener un buen desempeño en las actividades de los trabajadores. Así mismo, en el trabajo investigativo del ecuatoriano Zapata (2016), dejó como conclusión que su estudio demostró la importancia del vínculo que hay entre los climas organizacionales y la identificación del lugar de trabajo por las razones que cuando el trabajador se “pone la camiseta” de la institución, el desempeño y la entrega al trabajo será positiva. Al respecto Likert (1967), en su teoría expone que “Las acciones positivas, o en su debido defecto negativas, que ejecutan los trabajadores de alguna organización, tienen que ver directamente con el trato de los jefes y los espacios en que se desenvuelven. Es decir, la reacción está vinculado con la percepción.”. De igual manera Fernández (2010), da a conocer en su teoría XY, que X asegura que los trabajadores deben trabajar a presión y que hay que castigarlos si no responden como el alto mando dispone sin opción a ser escuchado; en cambio Y asegura que no es necesario castigarlos sino responden, al contrario, hay q motivarlos con la satisfacción de sus necesidades y darles la oportunidad de crecer personalmente y laboralmente. Por lo tanto, se deja notar claramente que en base a los antecedentes expuestos en párrafos antecesores, es importante fortalecer y mejorar las relaciones interpersonales de todo el equipo en general, dentro de una organización, cualquiera que esta sea. Esto conduce a conseguir un buen clima organizacional y por ende cumplir con los objetivos propuestos para la organización.

De acuerdo a la inferencia en la tabla 5, se obtuvo un r de Pearson = **0,403**** (Sig = 0,004 < 0.01), estos valores indican una analogía moderada, directa y significativa entre los parámetros que se estudiaron; de manera que se aceptó la suposición afirmativa y se puso en rechazó la hipótesis nula. A su vez se concluye una correlación significativa entre V1 y V2. Tales resultados concuerdan con los resultados de Condor (2018), que arrojó como resultados un coeficiente de reciprocidad de Spearman = 0,785, entre las dos constantes, con la significativa de

0,000 menor a 0,05. De la misma manera coincide con la obtención de Mendoza (2018), el cual concluyó en su resultado un $r = 0,587$ con $s = 0,000 < 0,01$ y como conclusión el estudio indica que concurre un vínculo significativo entre las variables estudiadas. Por otro lado, Arce y Malvas (2014), concluyeron también su estudio entre directivos, docentes y administrativos el cual dio como resultado la correlación ($= .790^{**}$), significativa al .000 ($**p < .01$). También Guevara (2018) en su estudio dejó notar como resultados una $a = 1,027$ $*(1-0,141)$, $a = 0,882$ y se concluyó que las variables investigadas poseen correlación significativa. En todos los casos se obtuvieron correlaciones significativas entre las variables.

Objetivo específico 1

En la tabla 2, se nota que predominó el nivel medio con el **48,0%** en la 1ra V y en nivel bajo la inclusión, correspondiente a la variable relaciones interpersonales. Los resultados se relacionan con la concepción de Yadarola (2018), quien concluyó que las personas al compartir con equipos de personas con rasgos similares o diferentes, tienden a sentirse aceptados y esta determina sus acciones positivas o negativas ante las cotidianidades laborales. A diferencia de Córdova, Henao & verdugo (2016) que obtuvieron niveles medias y altas en la calidad de vida fueron bienestar físico con 28,53 y 28,30 y la inclusión en 27,70 y 28,37. De entre las correlaciones obtenidas se deja notar que se obtuvo un Rho de Spearman de 0,492^{**} como correlación moderada. Los puntajes menores en las relaciones interpersonales indicaron cuán importante era implementar en los establecimientos redes de apoyo que brindaran oportunidades de elección y toma de decisiones asumiendo el control de su vida.

El resultado inferencial de la tabla 6, se aprecia un Rho de Spearman igual a **0,341^{**}** (Sig = 0,015 < 0.05), tales valores señalan que la correlación obtenida entre la primera variable y la inclusión, dimensión de la segunda variable, es baja, directa y significativa al nivel 0.05; por lo que se admite la hipótesis afirmativa y se impugnó la hipótesis nula. Ultimando que se comprobó que existe correlación significativa entre la V1 y la inclusión. Estos resultados concuerdan con la teoría contemporánea de Shutz (1966), en el cual menciona que los individuos buscan juntarse con personas de las mismas características con el fin de satisfacer sus necesidades a

esto se considera la inclusión que se debe mantener dentro de las organizaciones laborarles En todo caso se observa una correlación significativa.

Objetivo específico 2

En la tabla 3, los resultados demuestran que predominó el nivel medio con el **40,0%** en la primera variable y en nivel bajo la dimensión control, que corresponde a la segunda variable. Estas estadísticas tienen mucha relación con el concepto de Serrano, Señalín, Vega & Herrera (2018), quien expone que es importante que los empleados conozcan que el control existe no para causar malestar si no para el buen desempeño del equipo ya que cada persona sabe sus funciones en su lugar de trabajo, si el esfuerzo y sus acciones están orientadas a los ideales de la organización, su espacio tendrá la libertad requerida y así poder realizar un trabajo de calidad. Por lo tanto, se nota que, en base a los conceptos expuestos, los empleados y el personal superior deben entender que el control es parte del éxito de la organización no es un malestar.

En la inferencia de la tabla 7, apreciamos un factor Rho de Spearman igual a = **0,412**** (Sig = 0,003 < 0.01), valores que señalan la correlación obtenida entre la V1 y la dimensión control de la V2, es moderada, directa y significativa al nivel 0.01; por lo que se admitió la conjetura afirmativa y se impugnó la conjetura nula. De tal manera se concluye la comprobación de la correlación significativa existente entre la primera variable y el control. Esta se relaciona con el concepto de Vivanco (2017), indica que el control es un proceso que asegura garantías al alto mando de una organización en la consecución de metas y objetivos previamente estructurados; ya que este proceso se encarga de evitar el fracaso de la organización. De acuerdo a los resultados obtenidos y al concepto expuesto se deja evidenciado de la correlación significativa.

Objetivo específico 3

En la tabla 4, los resultados demuestran el nivel predominante es el medio con el **38,0%** en la primera variable y en nivel bajo la dimensión afecto, que correspondiente a la segunda variable. Estos rangos tienen relación con el concepto expuesto por Valladares (2015), quien dice, que el afecto es un tipo de función humana que tiene un patrón de conciencia que es parte del proceso de recepción y asimilación de la información siendo este un contribuyente a la

orientación de las relaciones con las personas, con la naturaleza y consigo mismo. De manera que, los resultados indican que, en base a los conceptos detallados, se debe tomar atención en el trato que se está dando al equipo de trabajo siendo importante el afecto laboral requerido entre el personal.

En la tabla 8, se nota una cifra equivalente a un Rho de Spearman igual a **0,344*** y una Sig = 0,014 < 0.05 valores que demuestran que la correlación obtenida entre la primera V y el afecto, dimensión de la segunda variable es baja, directa y significativa al nivel 0.05; por lo que se accedió la suposición afirmativa y se impugnó la suposición nula. Finiquitando que se comprobó la existencia de una correlación demostrativa entre la V1 y la dimensión afecto. En su concepto Rodríguez, Juárez & Ponce (2014), indica que los seres humanos son capaces de reflexionar sobre sus actitudes psicológicas que manifiestan en su interior o exterior, sean ejecutadas por ellos o por las personas que están cerca, llegando esto a ser parte de sus emociones. En todos los casos se obtuvieron correlaciones significativas entre la variable y la dimensión estudiada para este caso.

VI. CONCLUSIONES

6.1. Se probó que concurre relación reveladora entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales en la unidad educativa fiscomisional “Santa María del Fiat” Olón, Ecuador, 2020. Como resultado se obtuvo un Rho de Spearman = **0,403**** y una Sig = $0,004 < 0.01$, que muestra una correlación moderada, directa y significativa al nivel 0.01. Estos efectos también revelaron una preponderancia del nivel medio con el **40,0%** en la primera constante y en nivel bajo la segunda constante. De acuerdo a los resultados inferenciales queda evidenciado la correlación moderada existente entre ambas variables, en cambio los resultados descriptivos han revelado las debilidades coincidentes en las dos variables, resaltando la importancia de ambos resultados estadísticos.

6.2. Se corroboró la existencia de un vínculo significativo entre el clima organizacional y la inclusión en la institución que se trabajó ya que los resultados fueron un Rho de Spearman igual a **0,341**** y una Sig. = $0,015 < 0.05$, así pue se muestra una correlación baja, directa y significativa al nivel 0.05. Estos efectos también expusieron un influjo del nivel medio con el **48,0%** en la V1 y en nivel bajo la dimensión inclusión que pertenece a la variable 2. De acuerdo a los resultados inferenciales queda evidenciado la correlación baja, directa y significativa, existente entre la V1 y la inclusión, en cambio los resultados descriptivos han revelado las debilidades coincidentes en las dos variables, dejando notar lo importante de cada resultado individual.

6.3. Se evidenció la relación demostrativa entre la primera variable y la dimensión control de la V2 en la institución que se trabajó ya que los resultados fueron un Rho de Spearman igual a **0,412**** y una Sig. = $0,003 < 0.01$, las estadísticas indican una correlación moderada, directa y significativa al nivel 0.01. Los resultados expusieron una superioridad del nivel medio con el **40,0%** en la variable 1 y en nivel bajo el control que pertenece a la variable 2. De acuerdo a los resultados inferenciales queda evidenciado la correlación moderada, directa y significativa, existente entre la V1 y el control, dimensión de la V2, en cambio los resultados descriptivos han revelado las debilidades coincidentes en las dos variables, notándose lo importante de cada resultado individual.

6.4. Se demostró la relación explicativa entre la primera variable y la dimensión afecto de la V2 en la institución que se trabajó ya que los resultados fueron un Rho de Spearman igual a **0,344*** y una Sig. = 0,014 < 0.05, valores que evidencian una reciprocidad baja, directa y significativa al nivel 0.05. El análisis expone una supremacía del nivel medio con el **38,0%** en la variable 1 y en nivel bajo la dimensión afecto que pertenece a la variable 2. De acuerdo a los resultados inferenciales queda evidenciado la correlación baja, directa y significativa, existente entre la V1 y el afecto, dimensión de la segunda variable. Por otro lado, los resultados descriptivos han revelado las debilidades coincidentes en las dos variables, notándose lo importante de cada resultado individual.

VII. RECOMENDACIONES

En base a este proceso investigativo y de acuerdo a lo evidenciado se deja como recomendación al líder de la unidad educativa fiscomisional “Santa María del Fiat”, aplicar estrategias de fortalecimiento del clima organizacional en toda la comunidad educativa, hacer partícipes a todos los miembros que conforma la institución y de acuerdo a las funciones en la toma de decisiones para el bien de la institución, recordar y hacer seguimiento a los compromisos de cada miembro del equipo. Asimismo, se deben fortalecer las relaciones de compañerismo y amistad en la comunidad educativa, implementando cursos y capacitaciones de buenas costumbres, buen trato entre compañeros, buenas costumbres, etc., puesto que, en las 2 variables trabajadas, se ha visto evidenciado que prima el nivel medio con el **40,0%**, situación que tiene que sobrellevarse con un trabajo en equipo y sintiéndose parte del espacio laboral con el fin de obtener el éxito deseado

También se recomienda, fortalecer la inclusión dentro de la comunidad educativa con todos los miembros del equipo de manera que conduzca al alcance de un buen clima organizacional para beneficio de la institución, puesto que si se consideran los resultados hay un nivel bajo de **48,0%**, en lo que respecta a la inclusión, dimensión perteneciente a la V2, tal aspecto debe ser superado con estrategias que sirvan de ayuda y aplicación en la comunidad educativa

Recomendar también, la organización y coordinación del control a los miembros del equipo laboral, pero un control que vaya en función de motivar y en busca de fortalecer las funciones y las acciones que ejecutan los empleados, de manera que tengan la confianza y las ganas de llevar a la institución a buenos términos; ya que al considerar las estadísticas arrojadas en el proceso investigativo se evidencia un nivel bajo de **40,0%**, en el control, dimensión perteneciente a la V2, tal aspecto debe ser superado con estrategias que sirvan de ayuda y aplicación en la comunidad educativa

Una recomendación más es la búsqueda de afecto laboral con la comunidad educativa, esto referido a que aún existe el distanciamiento y la antipatía en algún grupo de la comunidad educativa, por lo que se debe trabajar en el fortalecimiento de la afectividad que es un factor que conduce a las buenas relaciones interpersonales, dentro y fuera de la institución; ya que al considerar los resultados

que arrojan las encuestas ejecutadas se evidencia un nivel medio de **38,0%**, en el afecto, dimensión perteneciente a la segunda variable, este indicador debe ser trabajado y sobrellevado por la comunidad educativa siendo conducidos por un buen liderazgo.

A otros investigadores se les sugiere ampliar el estudio de estas dos variables en sus propios contextos educativos.

REFERENCIAS

- Arce, G., & Malvas, Y. (2014). *El Clima organizacional y las relaciones interpersonales en la IE Manuel Gonzalez Prada de Huari, 2013*. Tesis de maestría, Huari.
- Árias, J., Villasís, M., & Miranda, M. (02 de 04 de 2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 201-206.
- Balladares, S. (5 de 2015). Sentimiento y Afecto. *Ciencias Psicológicas* , 9(1), 63-71.
- Bastidas, A. (2017). *Diagnóstico del clima orgaizacional de la Agencia Nacional de Tránsito de Esmeraldas*. Tesis de maestría, Esmeraldas.
- Bernache, F. (2019). Concepts and schemes in argumentation. *Sincronía*, 76.
- Bobadilla, B. (2019). *Tejiendo confianza para la cohesión social: una mirada a la confianza en América Latina*. Madrid, España: Programa Eurosociol.
- Bolaños, J. (2015). *Relaciones interpersonales docentes y manejo de conflictos administrativos educativos*. Quetzaltenango-Guatemala: Universidad Rafael Landivar.
- Cadena, P., Rendón, R., Aguilar, J., Salinas, E., & Sangeman, D. (09 de 2017). Métodos cuantitativos, métodos cualitativos o su combinación en la investigación: un acercamiento en las ciencias sociales. *Revista Mexicana de Ciencias Agrícolas*, 8(7), 1603-1617.
- Cepeda, S., Salguero, O., & Sánchez, Y. (2015). *Reconocimiento: Herramienta que refuerza el desempeño de los trabajadores de TNM LIMITED*. Bogotá, Colombia: Universidad Piloto de Colombia.
- Charry, H. (12 de 03 de 2018). The management of internal communication and the organizational climate in the sector public. *Revista Scielo Perú*, 9(1), 25-34.
- Clemente, R. (2015). *Relaciones interpersonales y desarrollo humano*. Castellón de la Plana, España: Servicio de Comunicaciones y Publicaciones.
- Condor, M. (2018). *Habilidades directivas y relaciones interpersonales del director desde la perspectiva docente en las instituciones educativas de la Red 19, Ugel 02, Lima 2018*. Tesis de Maestría, UCV, Lima.

- Díaz Fernández, S. C. (09 de 2017). Disability, Autonomy and Intersubjective Recognition in the Integral National Care System. *Revista Katálisis*, 20(3), 409-419.
- Espinoza, E. (2016). *Universo, muestra y muestreo*.
- Farías, M. (06 de 11 de 2014). Trust and distrust as ways to address the organizational complexity. *Journal of the department of social sciences*, 37-48.
- Fernandez, E. (2010). *Administración de empresas: un enfoque interdisciplinar* (Vol. Primera edición). Madrid: Paraninfo.
- Guevara, X. (2018). *Clima organizacional: nivel de satisfacción y desempeño laboral en la Unidad Educativa Particular La Dolorosa*. Tesis de Maestría, Quito.
- Gutierrez, P. (26 de 03 de 2019). Convivencia entre docentes. (F. P. Plural, Ed.) *La dificultad de cuadrar caracteres y visiones diferentes de la docencia, la burocratización y la falta de espacios para compartir, así como la importancia de un buen liderazgo directivo o la estabilidad de las plantillas se encuentran en la base de la co.*
- Halpin, A., & Crofts, D. (2006). The organizational climate of schools 1963. *International Review of education*, 2, 231.
- Hernandez Gonzalez, W., & Hinojos Seañez, E. (2019). Interpersonal relationships between nurses and their impact on well-being . *Iberoamerican Journal of nursing education and research*, 40-47.
- Hernandez, G. (1997). *Paradigmas en Psicología de la Educación*. México: ILCE-OEA .
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6a ed.). México: Mc Graw Hill.
- Joglar, N. (2014). *Motivación y Reconocimiento*. México: Universidad Panamericana.
- Lickert, R. (1967). *New patterns of managnment*. New York: MacGraw-Hill.
- Lopez, F., Avello, R., Palmero, D., Sanchez, S., & Quintana, M. (2019). Validation of instruments as a guarantee of credibility in scientific research. *ResearchGate*.

- Lozada, J. (03 de 12 de 2014). Investigación Aplicada: Definición, Propiedad Intelectual e Industria. *CIENCIAMÉRICA*, 34-39.
- Lucero, Baldi, M., Baldi, G., & Ariel, M. (2016). Relaciones interpersonales y resolución de problemas sociales en estudiantes universitarios. *VIII Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en PsicologíaXXIII Jornadas de Investigación XII Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires*. Buenos Aires.
- Martínez, M., & March, T. (2015). *Caracterización de la validez y confiabilidad en el constructo metodológico de la investigación social*. Carabobo, Venezuela: REDHECS.
- Mejillón, A. (2017). *Análisis del clima organizacional y su influencia en el desempeño del talento humano del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social - IESS del Cantón Santa Elena*. Santa Elena: UPSE.
- Mendoza, M. (2018). *Autoestima y relaciones interpersonales de los trabajadores de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua, 2018*. Tesis de maestría, UCV, Moquegua.
- Meneses, J. (2016). El cuestionario. *Researchgate*.
- Moreno, S., & Elkin, P. (28 de 07 de 2018). Relations in the labor climate of the al technological university of Chocó Diego Luis Córdoba. *CES DERECHO*, 9, 13-33.
- Navarro, E., Jimenez, G., Rappoport, S., & Thoilliez, B. (2017). *Fundamentos de la investigación y la innovación educativa*. España: UNIR.
- Osorio, N. (2016). *Percepciones sobre calidad ambiental y procesos productivos de productores de café en el Municipio El Águila, Colombia*. Tijuana, México: CICESE.
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Sampling Techniques on a Population Study. *International Journal of Morphology*, 227-232.
- Papacchini, A. (20 de 02 de 2019). El porvenir de la ética: La autonomía moral, un valor imprescindible para nuestro tiempo. *Revista de Estudios Sociales*, 32-49.
- Perez, J. (2014). *Aprender a convivir desde la Escuela*. Quito: Corporación Editora aciona.

- Perez, O., & Collazo, E. (2017). Inferential statistics in the scientific activity of Family Medicine in Artemisa. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 331-341.
- Prato, L. (2015). Relaciones interpersonales. *Revista española de psicología*, 50-62.
- Quispe, Rodríguez, Arellano, & Ayaviri. (2017). La reforma educativa y su impacto en el clima organizacional y laboral en la educación básica escolarizada en Ecuador. *Espacios*, 23.
- Ramirez Valbuena, W. (2017). Inclusion: a History of Exclusion in the Teaching-Learning Process. *Cielo Magazine, Hispanic Linguistics Notebooks*, 211-230.
- Rivera, D., Hernandez, J., Forgiony, J., Bonilla, N., & Roza, A. (15 de 01 de 2018). Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales del sector salud. *Espacios*, 39, 17.
- Rivera, R. F. (2018). Percepción del Clima organizacional: Un análisis desde los Macroprocesos de una ESE. *Espacios*.
- Rodríguez, G., Juárez, C., & Ponce, M. (05 de 2014). Culturalization affects: Emotions and feelings that give meaning to acts of collective protest. *Interamerican Journal of Psychology*, 45(2), 193-201.
- Rojas, M. (2015). Tipos de Investigación científica: Una simplificación de la complicada incoherente nomenclatura y clasificación. *REDVET. Revista Electrónica de Veterinaria*, 16(1), 1-14.
- Sanchez, M., Blas, H., & Tujague, M. (22 de 09 de 2010). El análisis descriptivo como recurso necesario en Ciencias Sociales y Humanas. *Fundamentos en Humanidades*, XI(22), 103-116.
- Sandoval, M., Magaña, D., & Surdez, E. (30 de 09 de 2013). Clima organizacional en profesores investigadores de una Institución Educativa Superior. *Actualidades Investigativas en Educación*, 13(3), 1-24.
- Segredo, A., García, A., León, P., & Perdomo, I. (2017). Organizational development in culture and climate: a conceptual approximation. *Information magazine for health management*, 24, 86-99.
- Serrano, P., Señalín, L., Vega, F., & Herrera, J. (29 de 09 de 2018). The internal control as an indispensable tool for an efficient financial and accounting

- management in the banana companies of the canton Machala (Ecuador). *Spaces magazine*, 39(03), 30.
- Shutz, W. (1966). *The interpersonal underworld*. Palo alto, California: Science & Behavior.
- Solano, J., & Uzcátegui, C. (2017). Validez y confiabilidad de una escala de medida para la calidad del servicio de los restaurantes ubicados en la zona turística de Puerto Bolívar. *Universidad y Sociedad*, 52-59.
- Victoria, J. (28 de Marzo de 2014). El impacto del clima organizacional en los resultados. *Portafolio*.
- Vivanco, M. (08 de 2017). Procedural manual as internal control tools of an organization. *Scientific Journal of the University of Cienfuegos*, 9(3), 247-252.
- Yadarola, M. (2018). Employment inclusion: from the right to practices. *Down Syndrome Adult Life Magazine*, 1-14.
- Zambrano, J., Ramón, M., & Espinoza, E. (04 de 2017). Organizational climate study in teachers of the Machala Technical university. *Scientific journal of the University of Cienfuegos*, 9(2), 163-172.
- Zapata, S. (2016). *EL clima organizacional y su relación con el grado de identificación institucional de los colaboradores, en el hospital del IESS de Guaranda*. Tesis de Maestría, Quito.
- Arce, G., & Malvas, Y. (2014). *El Clima organizacional y las relaciones interpersonales en la IE Manuel Gonzalez Prada de Huari, 2013*. Tesis de maestría, Huari.
- Árias, J., Villasís, M., & Miranda, M. (02 de 04 de 2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 201-206.
- Balladares, S. (5 de 2015). Sentimiento y Afecto. *Ciencias Psicológicas*, 9(1), 63-71.
- Bastidas, A. (2017). *Diagnóstico del clima orgaizacional de la Agencia Nacional de Tránsito de Esmeraldas*. Tesis de maestría, Esmeraldas.
- Bernache, F. (2019). Concepts and schemes in argumentation. *Sincronía*, 76.
- Bobadilla, B. (2019). *Tejiendo confianza para la cohesión social: una mirada a la confianza en América Latina*. Madrid, España: Programa Eurosocial.

- Bolaños, J. (2015). *Relaciones interpersonales docentes y manejo de conflictos administrativos educativos*. Quetzaltenango-Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Cadena, P., Rendón, R., Aguilar, J., Salinas, E., & Sangeman, D. (09 de 2017). Métodos cuantitativos, métodos cualitativos o su combinación en la investigación: un acercamiento en las ciencias sociales. *Revista Mexicana de Ciencias Agrícolas*, 8(7), 1603-1617.
- Cepeda, S., Salguero, O., & Sánchez, Y. (2015). *Reconocimiento: Herramienta que refuerza el desempeño de los trabajadores de TNM LIMITED*. Bogotá, Colombia: Universidad Piloto de Colombia.
- Charry, H. (12 de 03 de 2018). The management of internal communication and the organizational climate in the sector public. *Revista Scielo Perú*, 9(1), 25-34.
- Clemente, R. (2015). *Relaciones interpersonales y desarrollo humano*. Castellón de la Plana, España: Servicio de Comunicaciones y Publicaciones.
- Condor, M. (2018). *Habilidades directivas y relaciones interpersonales del director desde la perspectiva docente en las instituciones educativas de la Red 19, Ugel 02, Lima 2018*. Tesis de Maestría, UCV, Lima.
- Díaz Fernández, S. C. (09 de 2017). Disability, Autonomy and Intersubjective Recognition in the Integral National Care System. *Revista Katálisis*, 20(3), 409-419.
- Espinoza, E. (2016). *Universo, muestra y muestreo*.
- Farías, M. (06 de 11 de 2014). Trust and distrust as ways to address the organizational complexity. *Journal of the department of social sciences*, 37-48.
- Fernandez, E. (2010). *Administración de empresas: un enfoque interdisciplinar* (Vol. Primera edición). Madrid: Paraninfo.
- Guevara, X. (2018). *Clima organizacional: nivel de satisfacción y desempeño laboral en la Unidad Educativa Particular La Dolorosa*. Tesis de Maestría, Quito.
- Gutierrez, P. (26 de 03 de 2019). Convivencia entre docentes. (F. P. Plural, Ed.) *La dificultad de cuadrar caracteres y visiones diferentes de la docencia, la burocratización y la falta de espacios para compartir, así como la importancia*

de un buen liderazgo directivo o la estabilidad de las plantillas se encuentran en la base de la co.

- Halpin, A., & Crofts, D. (2006). The organizational climate of schools 1963. *International Review of education*, 2, 231.
- Hernandez Gonzalez, W., & Hinojos Seañez, E. (2019). Interpersonal relationships between nurses and their impact on well-being . *Iberoamerican Journal of nursing education and research*, 40-47.
- Hernandez, G. (1997). *Paradigmas en Psicología de la Educación*. México: ILCE-OEA .
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6a ed.). México: Mc Graw Hill.
- Joglar, N. (2014). *Motivación y Reconocimiento*. México: Universidad Panamericana.
- Lickert, R. (1967). *New patterns of managment*. New York: MacGraw-Hill.
- Lopez, F., Avello, R., Palmero, D., Sanchez, S., & Quintana, M. (2019). Validation of instruments as a guarantee of credibility in scientific research. *ResearchGate*.
- Lozada, J. (03 de 12 de 2014). Investigación Aplicada: Definición, Propiedad Intelectual e Industria. *CIENCIAMÉRICA*, 34-39.
- Lucero, Baldi, M., Baldi, G., & Ariel, M. (2016). Relaciones interpersonales y resolución de problemas sociales en estudiantes universitarios. *VIII Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en PsicologíaXXIII Jornadas de Investigación XII Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires*. Buenos Aires.
- Martínez, M., & March, T. (2015). *Caracterización de la validez y confiabilidad en el constructo metodológico de la investigación social*. Carabobo, Venezuela: REDHECS.
- Mejillón, A. (2017). *Análisis del clima organizacional y su influencia en el desempeño del talento humano del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social - IESS del Cantón Santa Elena*. Santa Elena: UPSE.

- Mendoza, M. (2018). *Autoestima y relaciones interpersonales de los trabajadores de la Institución Educativa Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua - Moquegua, 2018*. Tesis de maestría, UCV, Moquegua.
- Meneses, J. (2016). El cuestionario. *Researchgate*.
- Moreno, S., & Elkin, P. (28 de 07 de 2018). Relations in the labor climate of the al technological university of Chocó Diego Luis Córdoba. *CES DERECHO*, 9, 13-33.
- Navarro, E., Jimenez, G., Rappoport, S., & Thoilliez, B. (2017). *Fundamentos de la investigación y la innovación educativa*. España: UNIR.
- Osorio, N. (2016). *Percepciones sobre calidad ambiental y procesos productivos de productores de café en el Municipio El Águila, Colombia*. Tijuana, México: CICESE.
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Sampling Techniques on a Population Study. *International Journal of Morphology*, 227-232.
- Papacchini, A. (20 de 02 de 2019). El porvenir de la ética: La autonomía moral, un valor imprescindible para nuestro tiempo. *Revista de Estudios Sociales*, 32-49.
- Perez, J. (2014). *Aprender a convivir desde la Escuela*. Quito: Corporación Editora aciona.
- Perez, O., & Collazo, E. (2017). Inferential statistics in the scientific activity of Family Medicine in Artemisa. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 331-341.
- Prato, L. (2015). Relaciones interpersonales. *Revista española de psicología*, 50-62.
- Quispe, Rodríguez, Arellano, & Ayaviri. (2017). La reforma educativa y su impacto en el clima organizacional y laboral en la educación básica escolarizada en Ecuador. *Espacios*, 23.
- Ramirez Valbuena, W. (2017). Inclusion: a History of Exclusion in the Teaching-Learning Process. *Cielo Magazine, Hispanic Linguistics Notebooks*, 211-230.
- Rivera, D., Hernandez, J., Forgiony, J., Bonilla, N., & Rozo, A. (15 de 01 de 2018). Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales del sector salud. *Espacios*, 39, 17.

- Rivera, R. F. (2018). Percepción del Clima organizacional: Un análisis desde los Macroprocesos de una ESE. *Espacios*.
- Rodríguez, G., Juárez, C., & Ponce, M. (05 de 2014). Culturalization affects: Emotions and feelings that give meaning to acts of collective protest. *Interamerican Journal of Psychology*, 45(2), 193-201.
- Rojas, M. (2015). Tipos de Investigación científica: Una simplificación de la complicada incoherente nomenclatura y clasificación. *REDVET. Revista Electrónica de Veterinaria*, 16(1), 1-14.
- Sanchez, M., Blas, H., & Tujague, M. (22 de 09 de 2010). El análisis descriptivo como recurso necesario en Ciencias Sociales y Humanas. *Fundamentos en Humanidades*, XI(22), 103-116.
- Sandoval, M., Magaña, D., & Surdez, E. (30 de 09 de 2013). Clima organizacional en profesores investigadores de una Institución Educativa Superior. *Actualidades Investigativas en Educación*, 13(3), 1-24.
- Segredo, A., García, A., León, P., & Perdomo, I. (2017). Organizational development in culture and climate: a conceptual approximation. *Information magazine for health management*, 24, 86-99.
- Serrano, P., Señalín, L., Vega, F., & Herrera, J. (29 de 09 de 2018). The internal control as an indispensable tool for an efficient financial and accounting management in the banana companies of the canton Machala (Ecuador). *Spaces magazine*, 39(03), 30.
- Shutz, W. (1966). *The interpersonal underworld*. Palo alto, California: Science & Behavior.
- Solano, J., & Uzcátegui, C. (2017). Validez y confiabilidad de una escala de medida para la calidad del servicio de los restaurantes ubicados en la zona turística de Puerto Bolívar. *Universidad y Sociedad*, 52-59.
- Victoria, J. (28 de Marzo de 2014). El impacto del clima organizacional en los resultados. *Portafolio*.
- Vivanco, M. (08 de 2017). Procedural manual as internal control tools of an organization. *Scientific Journal of the University of Cienfuegos*, 9(3), 247-252.
- Yadarola, M. (2018). Employment inclusion: from the right to practices. *Down Syndrome Adult Life Magazine*, 1-14.

- Zambrano, J., Ramón, M., & Espinoza, E. (04 de 2017). Organizational climate study in teachers of the Machala Technical university. *Scientific journal of the University of Cienfuegos*, 9(2), 163-172.
- Zapata, S. (2016). *EL clima organizacional y su relación con el grado de identificación institucional de los colaboradores, en el hospital del IESS de Guaranda*. Tesis de Maestría, Quito.

ANEXOS

ANEXO 1. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	
Clima Organizacional	El clima organizacional es el espacio laboral donde se desenvuelve el equipo. Tiene sus influencias tecnológicas, políticas, reglamentarias, formas de liderazgo. De estos parámetros depende la aceptación de su personal que se ve reflejado en el accionar positivo de los trabajadores y por ende la productividad. (Zambrano, Ramón, & Espinoza, 2017)	Apreciación del equipo de trabajo de una institución sobre el espacio laboral que experimentan dentro de ella. En esta variable se evaluarán 4 dimensiones: la autonomía, la confianza, el reconocimiento y la justicia, que se relacionan con 12 indicadores en un cuestionario con 24 ítems	Dimensión 1: Autonomía (Díaz Fernández, 2017)	Indicador 1: Autonomía	<ul style="list-style-type: none"> • Usted decide el modo en que ejecutara su trabajo. • Propone sus propias actividades de trabajo
				Indicador 2: Supervisión cerrada	<ul style="list-style-type: none"> • Organiza su trabajo sin tomar en cuenta los objetivos de la Institución • Cree que el trabajo que realiza es totalmente trascendente
				Indicador 3: Responsabilidad individual	<ul style="list-style-type: none"> • Se siente capaz para realizar las funciones que tiene a su cargo. • Cree que muchos factores externos provocan que su trabajo sea ineficiente
			Dimensión 2: Confianza (Bobadilla, 2019)	Indicador 1: Confianza del líder	<ul style="list-style-type: none"> • En su Institución se toman en cuenta las opiniones de los docentes • En su Institución hay buena comunicación entre todos
				Indicador 2: Insensibilidad de la dirección	<ul style="list-style-type: none"> • En su Institución cuentan con información necesaria para realizar su trabajo • Su director(a) es una persona con quien se puede hablar abiertamente
				Indicador 3: Confianza en la dirección	<ul style="list-style-type: none"> • Su director(a) cumple los compromisos que adquiere con usted. • La comunicación oficial del director(a) a los docentes y administrativos es autoritaria
			Dimensión 3: Reconocimiento (Cepeda, Salguero, & Sánchez, 2015)	Indicador 1: Reconocimiento y retroalimentación.	<ul style="list-style-type: none"> • Su director(a) le hace conocer sus puntos fuertes • La única vez que se habla sobre su rendimiento es cuando ha cometido un error.
				Indicador 2: Oportunidades para crecer y avanzar.	<ul style="list-style-type: none"> • Su director(a) es rápido para reconocer una buena ejecución. • Su director (a) le utiliza como ejemplo de lo que se debe hacer.
				Indicador 3: Relaciones de recompensa-castigo.	<ul style="list-style-type: none"> • Su director(a) reconoce cuando usted hace un buen trabajo. • Su director(a) lo (la) felicita cuando realiza bien su trabajo

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	
Relaciones interpersonales	Las relaciones interpersonales son las diferentes formas de vínculo entre las personas. La capacidad para ejecutar estos vínculos se basa en la forma como se entiende y se comprende las acciones y reacciones de los demás sin dejar de lado los principios adquiridos durante las experiencias vividas, beneficiando material o moralmente a quienes rodean el entorno. (Hernandez Gonzalez & Hinojos Seañez, 2019).	En esta variable de relaciones interpersonales se tomaron en consideración tres dimensiones: inclusión, control y afecto; vinculando 9 indicadores, los cuales serán evaluados con un cuestionario de 18 items	Dimensión 1: Inclusión (Ramirez Valbuena, 2017)	Indicador 1: Aceptación	<ul style="list-style-type: none"> • Me siento aceptado(a) por los compañeros de trabajo. • Ser aceptado(a) por el grupo de trabajo influye en el desempeño laboral.
				Indicador 2: Integración	<ul style="list-style-type: none"> • Me siento integrado(a) al grupo docente con el que trabajo • Me gusta participar en las actividades sociales del grupo docente con el que trabajo.
				Indicador 3: Valoración	<ul style="list-style-type: none"> • Valoro a mis compañeros de trabajo • Se valora con méritos al personal docente de acuerdo a su labor profesional.
			Dimensión 2: Control (Serrano, Señalín, Vega, & Herrera, 2018)	Indicador 1: Influencia	<ul style="list-style-type: none"> • Percibo que hay miembros del grupo que influyen positivamente en mí. • Las influencias institucionales de los directivos han afectado el desempeño docente.
				Indicador 2: Responsabilidades	<ul style="list-style-type: none"> • El directivo cumple las responsabilidades sociales con el grupo docente • Cumpló los compromisos sociales dentro del grupo de trabajo.
				Indicador 3: Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Los directivos cooperan con el progreso del grupo docente para obtener los objetivos planteados • Los profesores colaboran con los objetivos propuestos por el directivo
			Dimensión 3: Afecto (Balladares, 2015)	Indicador 1: Respeto	<ul style="list-style-type: none"> • En las actividades sociales dentro y fuera de la institución, prevalece el respeto. • Cuando los jefes se dirigen hacia los docentes lo hacen con respeto.
				Indicador 2: Estimación	<ul style="list-style-type: none"> • Puedo mantener una buena estima con algunas personas de mi entorno laboral • Entre los docentes tengo mis preferencias afectivas
				Indicador 3: Consideración	<ul style="list-style-type: none"> • En el ambiente de trabajo cuando aportamos con ideas al directivo, somos escuchados. • Los docentes con quienes trabajo, me consideran.

ANEXO 2. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Instrumento 1



CUESTIONARIO: CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimado docente el presente cuestionario es para conocer tu opinión sobre el **clima organizacional** en la Institución Educativa que Ud. labora. Marque con una (x) sólo una de las puntuaciones de la escala de (muy de acuerdo, en desacuerdo, neutral, de acuerdo, muy de acuerdo) que creas más conveniente por cada ítem. Se guardará confidencialidad de tus datos:

Datos del docente:

Sexo: Masculino (☒) Femenino (☐) **Edad:** () años

Tipo de sostenimiento: Nombramiento definitivo (☒) Nombramiento provisional (☐) Contrato ministerial (☐) Contratado particular (☐)

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 1: CLIMA ORGANIZACIONAL					
DIMENSIONES/INDICADORES/ITEMS	ESCALA				
	1. Muy en desacuerdo	2. En desacuerdo	3. Neutral	4. De acuerdo	5. Muy de acuerdo
DIMENSIÓN 1: AUTONOMÍA					
INDICADOR: Autonomía					
1. Usted decide el modo en que ejecutará su trabajo	1	2	3	4	5
2. Propone sus propias actividades de trabajo	1	2	3	4	5
INDICADOR: Supervisión cerrada					
3. Organiza su trabajo sin tomar en cuenta los objetivos de la Institución	1	2	3	4	5
4. Cree que el trabajo que realiza es totalmente trascendente	1	2	3	4	5
INDICADOR: Responsabilidad individual					
5. Se siente capaz para realizar las funciones que tiene a su cargo	1	2	3	4	5
6. Cree que muchos factores externos provocan que su trabajo sea eficiente	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 2: CONFIANZA					
INDICADOR: Confianza del líder					
7. En su Institución se toman en cuenta las opiniones de los docentes	1	2	3	4	5
8. En su Institución hay buena comunicación entre todos	1	2	3	4	5
INDICADOR: Insensibilidad de la dirección					
9. En su Institución cuentan con información necesaria para realizar su trabajo	1	2	3	4	5
10. Su direct(ri)a es una persona con quien se puede hablar abiertamente	1	2	3	4	5
INDICADOR: Confianza en la dirección					
11. Su direct(ri)a cumple los compromisos que adquiere con usted	1	2	3	4	5
12. La comunicación oficial del direct(ri)a a los docentes y administrativos es autoritaria	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 3: RECONOCIMIENTO					
INDICADOR: Reconocimiento y retroalimentación					
13. Su direct(ri)a le hace conocer sus puntos fuertes	1	2	3	4	5
14. La única vez que se habla sobre su rendimiento es cuando ha cometido un error	1	2	3	4	5
INDICADOR: Oportunidades para crecer y avanzar					
15. Su direct(ri)a es rápido para reconocer una buena ejecución	1	2	3	4	5
16. Su direct(ri)a le utiliza como ejemplo de lo que se debe hacer	1	2	3	4	5
INDICADOR: Relaciones de recompensa-castigo					
17. Su direct(ri)a reconoce cuando usted hace un buen trabajo	1	2	3	4	5
18. Su direct(ri)a lo (la) felicita cuando realiza bien su trabajo	1	2	3	4	5

¡Gracias por su colaboración!

Ficha técnica de instrumento 1

FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO CLIMA ORGANIZACIONAL														
1	Nombre del instrumento:	Cuestionario de Clima Organizacional												
2	Adaptado por:	Pedro Manuel Granado Borbor												
3	Fecha de adaptación:	2020												
4	Objetivo:	Conocer la escala valorativa del clima organizacional												
5	Dirigido a:	Trabajadores de la UEF "Santa María del Fiat"												
6	Administración:	Individual												
7	Aplicación:	Directa												
8	Duración:	15 minutos												
9	Tipo de ítems:	Enunciados												
10	No. De ítems	18												
11	Distribución:	Dimensiones: D1 Autonomía: 6 ítems D2 Confianza: 6 ítems D3 Reconocimiento: 6 ítems												
12	Escala valorativa:	<table><tr><td>Escalas Likert:</td><td>Valor:</td></tr><tr><td>Muy en desacuerdo</td><td>1</td></tr><tr><td>En desacuerdo</td><td>2</td></tr><tr><td>Neutral</td><td>3</td></tr><tr><td>De acuerdo</td><td>4</td></tr><tr><td>Muy de acuerdo</td><td>5</td></tr></table>	Escalas Likert:	Valor:	Muy en desacuerdo	1	En desacuerdo	2	Neutral	3	De acuerdo	4	Muy de acuerdo	5
Escalas Likert:	Valor:													
Muy en desacuerdo	1													
En desacuerdo	2													
Neutral	3													
De acuerdo	4													
Muy de acuerdo	5													

Fuente: Elaboración propia

Instrumento 2



CUESTIONARIO: RELACIONES INTERPERSONALES

Estimado docente el presente cuestionario es para conocer tu opinión sobre **relaciones interpersonales** en la Institución Educativa que Ud. labora. Marque con una (x) sólo una de las puntuaciones de la escala de (totalmente de acuerdo, bastante de acuerdo, bastante en desacuerdo, totalmente en desacuerdo) que creas más conveniente por cada ítem. Se guardará confidencialidad de tus datos:

Datos del docente:

Sexo: Masculino (☒) Femenino (☐) Edad: () años

Tipo de sostenimiento: Nombramiento definitivo (☒) Nombramiento provisional (☐) Contrato ministerial (☐) Contratado particular (☐)

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 2: RELACIONES INTERPERSONALES				
DIMENSIONES/INDICADORES/ÍTEM	ESCALA			
	1. Totalmente de acuerdo	2. Bastante de acuerdo	3. Bastante en desacuerdo	4. Totalmente en desacuerdo
DIMENSIÓN 1: INCLUSIÓN				
INDICADOR: Aceptación				
1. Me siento aceptado(a) por los compañeros de trabajo	1	2	3	4
2. Ser aceptado(a) por el grupo de trabajo influye en el desempeño laboral	1	2	3	4
INDICADOR: Integración				
3. Me siento integrado(a) al grupo docente con el que trabajo	1	2	3	4
4. Me gusta participar en las actividades sociales del grupo docente con el que trabajo	1	2	3	4
INDICADOR: Valoración				
5. Valoro a mis compañeros de trabajo	1	2	3	4
6. Se valora con méritos al personal docente de acuerdo a su labor profesional	1	2	3	4
DIMENSIÓN 2: CONTROL				
INDICADOR: Influencia				
7. Percibo que hay miembros del grupo que influyen positivamente en mí	1	2	3	4
8. Las influencias institucionales de los directivos han afectado el desempeño docente	1	2	3	4
INDICADOR: Responsabilidad				
9. El directivo cumple las responsabilidades sociales con el grupo docente	1	2	3	4
10. Cumplimos los compromisos sociales dentro del grupo de trabajo	1	2	3	4
INDICADOR: Objetivos				
11. Los directivos cooperan con el progreso del grupo docente para obtener los objetivos planteados	1	2	3	4
12. Los profesores colaboran con los objetivos propuestos por el directivo	1	2	3	4
DIMENSIÓN 3: AFECTO				
INDICADOR: Respeto				
13. En las actividades sociales dentro y fuera de la institución, prevalece el respeto	1	2	3	4
14. Cuando los jefes se dirigen hacia los docentes lo hacen con respeto	1	2	3	4
INDICADOR: Estimación				
15. Puedo mantener una buena estima con algunas personas de mi entorno laboral	1	2	3	4
16. Entre los docentes tengo mis preferencias afectivas	1	2	3	4
INDICADOR: Consideración				
17. En el ambiente de trabajo cuando aportamos con ideas al directivo, somos escuchados	1	2	3	4
18. Los docentes con quienes trabajo, me consideran	1	2	3	4

¡Gracias por su colaboración!

Ficha técnica de instrumento 2

FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO CLIMA ORGANIZACIONAL		
1	Nombre del instrumento:	Cuestionario de Relaciones Interpersonales
2	Adaptado por:	Pedro Manuel Granado Borbor
3	Fecha de adaptación:	2020
4	Objetivo:	Conocer la escala valorativa de las relaciones interpersonales
5	Dirigido a:	Trabajadores de la UEF "Santa María del Fiat"
6	Administración:	Individual
7	Aplicación:	Directa
8	Duración:	15 minutos
9	Tipo de ítems:	Enunciados
10	No. De ítems	18
11	Distribución:	Dimensiones: D1 Inclusión: 6 ítems D2 Control: 6 ítems D3 Afecto: 6 ítems
12	Escala valorativa:	Escalas Likert: Totalmente de acuerdo Bastante de acuerdo Bastante en desacuerdo Totalmente en desacuerdo
		Valor: 1 2 3 4

Fuente: Elaboración propia

ANEXO 3. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Clima organizacional y relaciones interpersonales en la Unidad Educativa Fiscomisional Santa María del Fiat, Olón, Santa Elena, Ecuador, 2020			
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	JUSTIFICACIÓN
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales en la Unidad Educativa Fiscomisional Santa María del Fiat, Olón, Santa Elena, Ecuador, 2020?</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales en la Unidad Educativa Fiscomisional Santa María del Fiat, Olón, Santa Elena, Ecuador, 2020.</p>	<p>Hipótesis General: Hi: Existe relación significativa entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales en la Unidad Educativa Fiscomisional Santa María del Fiat, Olón, Santa Elena, Ecuador, 2020. H0: No existe relación significativa entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales en la Unidad Educativa Fiscomisional Santa María del Fiat, Olón, Santa Elena, Ecuador, 2020.</p>	<p>Teórica: Porque aporta nuevo conocimiento con fundamento teórico basado en los enfoques “Estructuralista (Forehand y Gilmer) determinan que el clima organizacional es un acumulado de tipologías permanentes que diferencian una organización de otra, influyendo en las acciones positivas del trabajador” y “Enfoque humanista y el existencialismo (Hernandez 2010), indica que el ser humano crea su propia característica personal mediante las decisiones y elecciones de acuerdo a las circunstancias que experimenta ya sean estas positivas o negativas”, y en las teorías “General de la administración de Frederick W Taylor (1911), sustentada en 4 principios que son planeación, preparación, control y ejecución, cuya análisis se concluye que la productividad depende del tiempo, el salario y el menor forcejeo al trabajo de los individuos”, “Teoría del clima organizacional de Likert (1974) donde se analiza que la función administrativa y las condiciones de la organización determinan el comportamiento de los trabajadores, traduciéndose así a tener un clima acogedor dentro del trabajo. Este análisis se lo sustenta en las variables causales, intermediarias y finales; lo que genera un clima autoritario o un clima participativo” y “Teoría del desarrollo psicosocial de Erick Erikson (1989), sobre el cual determina</p>
<p>Problemas Específicos: PE1: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la inclusión en la Unidad Educativa Fiscomisional Santa María del Fiat, Olón, Santa Elena, Ecuador, 2020?</p> <p>PE2: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el control en la Unidad Educativa Fiscomisional Santa María del Fiat,</p>	<p>Objetivos Específicos: OE1: Establecer la relación entre el clima organizacional y la inclusión en la Unidad Educativa Fiscomisional Santa María del Fiat, Olón, Santa Elena, Ecuador, 2020.</p> <p>OE2: Establecer la relación entre el clima organizacional y el control en la Unidad Educativa Fiscomisional Santa María del Fiat, Olón, Santa Elena, Ecuador, 2020.</p>	<p>Hipótesis Específicas: H1: Existe relación significativa entre el clima Organizacional y la inclusión en la Unidad Educativa Fiscomisional Santa María del Fiat, Olón, Santa Elena, Ecuador, 2020.</p> <p>H2: Existe relación significativa entre el clima Organizacional y el control en la Unidad Educativa Fiscomisional Santa María del Fiat, Olón, Santa Elena, Ecuador, 2020.</p> <p>H3: Existe relación significativa entre el clima organizacional y el afecto en la Unidad Educativa</p>	

<p>Olón, Santa Elena, Ecuador, 2020?</p> <p>PE3:</p> <p>¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el afecto en la Unidad Educativa Fiscomisional Santa María del Fiat, Olón, Santa Elena, Ecuador, 2020?</p>	<p>OE3:</p> <p>Establecer la relación entre el clima organizacional y el afecto en la Unidad Educativa Fiscomisional Santa María del Fiat, Olón, Santa Elena, Ecuador, 2020.</p>	<p>Fiscomisional Santa María del Fiat, Olón, Santa Elena, Ecuador, 2020.</p>	<p>que el desarrollo de las características personales de los individuos no terminan en la infancia, esta pueda variar de acuerdo a los impulsos del entorno, tanto para bien o para mal”.</p> <p>Práctica:</p> <p>Porque contribuye a construir un mejor clima organizacional a través del comportamiento humano de la comunidad educativa que ejercen funciones dentro y fuera de la institución educativa</p> <p>Metodológica:</p> <p>Porque aporta a la consideración de poner atención a fortalecer la personalidad del personal que se desenvuelve dentro de un espacio laboral, en este caso de la comunidad educativa, con el fin de obtener resultados eficientes y eficaces en el trabajo</p> <p>Social:</p> <p>Porque beneficia a la comunidad educativa de la Unidad Educativa Santa María del Fiat. Asimismo, beneficia a la comunidad científica por que la investigación se ha desarrollado bajo el método científico</p>
---	--	--	---

ANEXO 4. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

VALIDEZ DE CONTENIDO

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 1: CLIMA ORGANIZACIONAL

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS		ESCALA DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN				
					1. Muy en desacuerdo	2. En desacuerdo	3. Neutral	4. De acuerdo	5. Muy de acuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA						
										SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO					
CLIMA ORGANIZACIONAL: El clima organizacional es el espacio laboral donde se desenvuelve el equipo. Tiene sus influencias tecnológicas, políticas, reglamentarias, formas de liderazgo. De estos parámetros depende la aceptación de su personal que se ve reflejado en el accionar positivo de los trabajadores y por ende la productividad. (Zambrano, Ramón, & Espinoza, 2017)	Autonomía	Autonomía	1	Decide usted el modo de ejecución de su trabajo.						X				X		X						
			2	Propone sus propias actividades de trabajo.										X		X						
		Supervisión cerrada	3	Organiza su trabajo sin tomar en cuenta los objetivos institucionales.									X				X		X			
			4	El trabajo que realiza usted es totalmente trascendente.												X		X				
		Responsabilidad individual	5	Realiza las funciones que tiene a su cargo con responsabilidad.									X				X		X			
			6	Cree que muchos factores externos provocan que su trabajo sea eficiente.												X		X				
	Confianza	Confianza del líder	7	En la institución se toman en cuenta las opiniones tanto de los docentes como de los administrativos.						X				X		X						
			8	En la institución se mantiene buena comunicación entre todos.										X		X						
		Sensibilidad de la dirección	9	La institución cuenta con la información necesaria para realizar su trabajo.								X				X		X				
			10	El director es una persona con quien se puede hablar abiertamente.												X		X				
		Confianza de la dirección	11	El directivo cumple con los compromisos que adquiere con usted.								X				X		X				
			12	La comunicación oficial del director a los trabajadores trasmite confianza.												X		X				
	Reconocimiento	Reconocimiento y retroalimentación	13	El director le hace notar sus puntos fuertes.						X				X		X						
			14	El directivo habla sobre su rendimiento cuando comete un error.										X		X						
		Oportunidades para crecer y avanzar	15	El director reconoce el desarrollo profesional del personal en eventos institucionales.								X				X		X				
			16	El directivo reconoce peridicamente el avance de los logros realizados por el personal.												X		X				
		Relaciones de recompensa-castigo	17	El director otorga reconocimientos al personal que realiza un buen trabajo.								X				X		X				
			18	El directivo le felicita cuando realiza bien su trabajo.												X		X				

Validación de instrumento 1 por Experto 1



Ciudadela Universitaria
Santa Elena – La Libertad
0959024456

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Nombre del instrumento: Cuestionario de clima organizacional en la Unidad Educativa Fiscomisional "Santa María del Fiat", Olón - Ecuador, 2020.

Objetivo: Conocer la escala valorativa del clima organizacional.

Dirigido a: Directivos, docentes y administrativos de la Unidad Educativa "Santa María del Fiat" Olón - Ecuador, 2020.

Apellidos y nombres del evaluador: González Jiménez Herbinson Neysther.

Grado académico del experto evaluador: Magister

Áreas de experiencia profesional: Social () Educativa (X)

Institución donde labora: Universidad Estatal Península de Santa Elena

Tiempo de experiencia profesional en el área: 10 años

Valoración:

BUENO	REGULAR	MALO
X		

Santa Elena, julio del 2020

Herbinson González Jiménez
Licenciado en Ciencias de la Educación
Magister en Educación Inclusiva
Autor libro Innovaciones Educativas mediante Tecnologías
C.I. 0922435441
Correo: h.gonzalezjimenez@upse.edu.ec
Tlf. 0939024456

Dirección: Ciudadela Universitaria

Teléfono: (+593) 96 155 0939

Correo electrónico: 24h00361upse@gmail.com

Validación de instrumento 2 por Experto 1



CIUDADELA UNIVERSITARIA
Santa Elena – La Libertad
0959024456

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Nombre del instrumento: Cuestionario de relaciones interpersonales en la Unidad Educativa Fiscomisional "Santa María del Fiat", Olón - Ecuador, 2020.

Objetivo: Conocer la escala valorativa de las relaciones interpersonales.

Dirigido a: Directivos, docentes y administrativos de la Unidad Educativa "Santa María del Fiat" Olón - Ecuador, 2020.

Apellidos y nombres del evaluador: González Jiménez Herbinson Neysther.

Grado académico del experto evaluador: Magister

Áreas de experiencia profesional: Social () Educativa (X)

Institución donde labora: Universidad Estatal Península de Santa Elena

Tiempo de experiencia profesional en el área: 10 años

Valoración:

BUENO	REGULAR	MALO
X		

Santa Elena, julio del 2020

Herbinson González Jiménez
Licenciado en Ciencias de la Educación
Magister en Educación Inclusiva
Autor libro Innovaciones Educativas mediante Tecnologías
C.I. 0922435441
Correo: h.gonzalezjimenez@upse.edu.ec
Tlf. 0959024456

Dic: Ciudadela Universitaria

(+593) 96 153 0939

24h00361upse@gmail.com



Validación de instrumento 1 por Experto 2

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Nombre del instrumento: Cuestionario de clima organizacional en la Unidad Educativa Fiscomisional "Santa María del Fiat", Olón - Ecuador, 2020.

Objetivo: Conocer la escala valorativa del clima organizacional.

Dirigido a: Directivos, docentes y administrativos de la Unidad Educativa "Santa María del Fiat", Olón - Ecuador, 2020.

Apellidos y nombres del evaluador: Ambrossi Bucheli Carmen Marcela.

Grado académico del experto evaluador: Magister

Áreas de experiencia profesional: Social () Educativa (X)

Institución donde labora: Dirección Distrital 24D01 Santa Elena-Educación

Tiempo de experiencia profesional en el área: 20 años

Valoración:

BUENO	REGULAR	MALO
X		

Santa Elena, julio del 2020



MSc. Ambrossi Bucheli Carmen Marcela

Experto 2

Validación de instrumento 2 por Experto 2

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Nombre del instrumento: Cuestionario de relaciones interpersonales en la Unidad Educativa Fiscomisional "Santa María del Fiat", Olón - Ecuador, 2020.

Objetivo: Conocer la escala valorativa de las relaciones interpersonales.

Dirigido a: Directivos, docentes y administrativos de la Unidad Educativa "Santa María del Fiat", Olón - Ecuador, 2020.

Apellidos y nombres del evaluador: Ambrossi Buchelli Carmen Marcela.

Grado académico del experto evaluador: Magister

Áreas de experiencia profesional: Social () Educativa (X)

Institución donde labora: Dirección Distrital 24D01 Santa Elena-educación

Tiempo de experiencia profesional en el área: 20 años

Valoración:

BUENO	REGULAR	MALO
X		

Santa Elena, julio del 2020



MSc. Ambrossi Buchelli Carmen Marcela
Experto 2

Validación de instrumento 1 por Experto 3

Nombre del instrumento: Cuestionario Clima organizacional.

Objetivo: Evaluar los niveles la Clima organizacional.

Dirigido a: Trabajadores de la Unidad Educativa fiscomisional “Santa María del Fiat”, Olón, Santa Elena.

Apellidos y nombres del evaluador: Cruz Cisneros, Víctor Francisco

Grado académico del experto evaluador: Doctor.

Áreas de experiencia profesional: Educativa e Investigación.

Institución donde labora: Universidad César Vallejo/Escuela de Posgrado

Tiempo de experiencia profesional en el área: 7 años

Valoración:

Bueno	Regular	Malo
✓		

Tumbes, julio del 2020.

.....
Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros

Evaluador

Validación de instrumento 2 por Experto 3

Nombre del instrumento: Cuestionario de Relaciones interpersonales.

Objetivo: Evaluar los niveles la Relaciones interpersonales.

Dirigido a: Trabajadores de la Unidad Educativa fiscomisional “Santa María del Fiat”, Olón, Santa Elena.

Apellidos y nombres del evaluador: Cruz Cisneros, Víctor Francisco

Grado académico del experto evaluador: Doctor.

Áreas de experiencia profesional: Educativa e Investigación.

Institución donde labora: Universidad César Vallejo/Escuela de Posgrado

Tiempo de experiencia profesional en el área: 7 años

Valoración:

Bueno	Regular	Malo
✓		

Tumbes, julio del 2020.

.....
Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros

Evaluador

VALIDEZ DE CRITERIO – MÉTODO DE PEARSON (ÍTEM-TOTAL)

	V1 CLIMA ORGANIZACIONAL																		Suma	Validez de	
	D1 Autonomía						D2 Confianza						D3 Reconocimiento						de	Criterio de	
																			Ítems	Pearson	
Ítems	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	V1	Valido: = ó > a 0.21	
Muestra	1	4	3	2	3	5	3	2	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	60	0.56	
	2	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	2	4	2	4	4	4	5	70	0.60
	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	63	0.81
	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	2	4	3	4	4	62	0.64
	5	3	3	2	3	4	3	2	4	4	3	3	2	3	2	4	3	4	4	56	0.30
	6	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	66	0.63
	7	3	3	3	4	5	3	3	4	4	4	3	2	3	4	3	4	4	3	62	0.89
	8	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	3	3	63	0.47
	9	3	3	2	3	4	2	2	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	4	52	0.60
	10	3	4	4	3	5	3	4	4	4	5	4	3	4	3	4	3	3	4	67	0.86
	11	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	63	0.29
	12	3	2	2	3	5	3	2	4	3	3	4	2	3	2	3	3	3	4	54	0.39
	13	3	3	4	4	5	3	4	3	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	65	0.73
	14	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	2	4	4	3	5	63	0.30
	15	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	2	4	3	4	5	63	0.49
	16	3	3	2	3	4	3	2	4	4	3	3	2	3	2	4	3	4	4	56	0.60
	17	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	5	67	0.26
	18	3	4	3	4	5	3	3	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	3	61	0.29
	19	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	3	3	63	
	20	3	3	2	3	4	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	4	50	
	21	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	2	4	2	4	4	4	5	70	
	22	3	3	2	3	4	2	2	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	4	52	
	23	3	3	2	3	5	3	2	4	4	3	4	2	3	2	3	3	3	4	56	
	24	3	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	2	4	2	4	3	4	4	67	
	25	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	2	4	3	3	4	60	
	26	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	4	3	4	5	61	
	27	3	3	2	3	4	3	2	4	4	3	3	2	3	2	4	3	4	4	56	
	28	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	69	
	29	3	4	3	4	5	3	3	4	4	4	3	2	3	4	3	4	4	5	65	
	30	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	3	3	63	
	31	3	3	2	3	4	2	2	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	4	52	
	32	4	3	4	4	5	3	4	4	4	5	4	2	4	2	4	3	4	4	67	
	33	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	67	
	34	3	4	3	4	5	3	3	4	4	4	3	2	3	4	3	4	4	5	65	
	35	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	3	3	63	
	36	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	68	
	37	3	4	3	4	5	3	3	4	4	4	3	2	3	4	3	4	4	5	65	
	38	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	3	3	63	
	39	3	3	2	3	4	3	2	4	4	3	3	2	3	2	4	3	4	4	56	
	40	3	3	2	3	5	3	2	4	4	3	4	2	3	2	3	3	3	4	56	
	41	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	2	4	2	4	4	4	5	70	
	42	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	63	
	43	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	4	3	4	4	59	
	44	3	3	2	3	4	3	2	4	4	3	3	2	3	2	4	3	4	4	56	
	45	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	71	
	46	3	3	3	4	5	3	3	4	4	4	3	2	3	4	3	4	4	3	62	
	47	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	3	3	63	
	48	3	3	2	3	4	2	2	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	4	52	
	49	4	3	4	4	5	3	4	4	4	5	4	2	4	2	4	4	3	4	67	
	50	4	3	4	4	5	3	4	4	4	5	4	2	4	2	4	4	3	4	67	

		V2 RELACIONES INTERPERSONALES																		Suma de ítems	Validez de Criterio de Pearson
		D1 Inclusión						D2 Control						D3 Afecto						V2	Valido: = ó > a 0.21
Muestra	Ítems	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18		
	1	3	2	2	1	1	3	1	3	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	33	0.52
	2	3	2	3	2	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	51	0.51
	3	1	2	1	2	2	2	1	3	3	2	3	3	4	4	4	2	2	2	43	0.66
	4	2	2	3	2	2	4	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	4	3	49	0.77
	5	3	1	2	1	1	3	1	3	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	33	0.56
	6	3	2	3	2	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	53	0.64
	7	2	2	2	1	1	3	1	3	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	32	0.83
	8	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	1	3	32	0.31
	9	2	1	2	2	2	3	2	3	2	1	3	3	2	2	2	4	2	2	40	0.92
	10	2	2	3	2	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	50	0.92
	11	3	2	3	2	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	53	0.87
	12	1	1	2	1	1	3	1	3	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	29	0.85
	13	3	2	3	2	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	51	0.84
	14	2	1	1	2	2	2	1	3	3	2	3	3	4	4	4	2	3	3	45	0.81
	15	2	2	3	2	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	52	0.68
	16	2	2	2	1	1	3	1	3	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	30	0.24
	17	2	2	3	2	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	50	0.89
	18	1	1	2	1	1	3	1	3	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	30	0.76
	19	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	3	35	
	20	1	2	2	2	2	3	2	3	2	1	3	3	2	2	2	4	3	2	41	
	21	2	2	3	2	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	50	
	22	2	2	3	2	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	50	
	23	1	1	2	1	1	3	1	3	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	28	
	24	3	2	3	2	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	51	
	25	1	1	1	2	2	2	1	3	3	2	3	3	4	4	4	2	2	3	43	
	26	2	2	3	2	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	49	
	27	2	1	2	1	1	3	1	3	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	30	
	28	3	2	3	2	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	52	
	29	1	1	2	1	1	3	1	3	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	30	
	30	2	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	1	3	35	
	31	1	1	2	2	2	3	2	3	2	1	3	3	2	2	2	4	2	2	39	
	32	2	2	3	2	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	50	
	33	2	2	3	2	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	50	
	34	2	1	2	1	1	3	1	3	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	30	
	35	3	3	3	2	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	51	
	36	1	3	1	2	2	2	1	3	3	2	3	3	4	4	3	2	2	3	44	
	37	3	2	3	2	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	52	
	38	2	1	2	1	2	3	1	3	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	30	
	39	3	2	3	2	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	52	
	40	2	1	2	1	2	3	1	3	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	32	
	41	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	3	35	
	42	1	1	2	2	3	3	2	3	2	1	3	3	2	2	2	3	2	2	39	
	43	3	2	3	2	2	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	50	
	44	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	3	35	
	45	1	1	2	2	3	3	2	3	2	1	3	3	2	2	2	3	2	2	39	
	46	3	2	3	2	2	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	50	
	47	3	3	3	2	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	51	
	48	1	3	1	2	2	2	1	3	3	2	3	3	4	4	3	2	2	3	44	
	49	3	2	3	2	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	52	
	50	2	2	3	2	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	50	

**VALIDEZ DE CONSTRUCTO – DOMINIO TOTAL (DIMENSIÓN-TOTAL)
O MÉTODO DE CORRELACIONES**

Validez de Constructo V1					
		V1	D1	D2	D3
V1	Correlación de Pearson	1	,948**	,938**	,867**
	Sig. (bilateral)		.000	.000	.000
	N	50	50	50	50
D1	Correlación de Pearson	,948**	1	,850**	,756**
	Sig. (bilateral)	.000		.000	.000
	N	50	50	50	50
D2	Correlación de Pearson	,938**	,850**	1	,694**
	Sig. (bilateral)	.000	.000		.000
	N	50	50	50	50
D3	Correlación de Pearson	,867**	,756**	,694**	1
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50

****.** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2

Validez de Constructo V2					
		V2	D1	D2	D3
V2	Correlación de Pearson	1	,887**	,981**	,953**
	Sig. (bilateral)		.000	.000	.000
	N	50	50	50	50
D1	Correlación de Pearson	,887**	1	,843**	,717**
	Sig. (bilateral)	.000		.000	.000
	N	50	50	50	50
D2	Correlación de Pearson	,981**	,843**	1	,926**
	Sig. (bilateral)	.000	.000		.000
	N	50	50	50	50
D3	Correlación de Pearson	,953**	,717**	,926**	1
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50

****.** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2

CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO 1 - PRUEBA PILOTO
Confiabilidad por ítems

Estadísticas de total de elementos o ítems				
V1	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
p1	58.70	36.678	.789	.891
p2	58.70	36.678	.789	.891
p3	59.00	32.222	.894	.884
p4	58.70	36.900	.751	.892
p5	57.70	40.233	.210	.906
p6	59.20	39.733	.513	.900
p7	59.00	32.222	.894	.884
p8	58.30	39.122	.489	.899
p9	58.20	39.733	.513	.900
p10	58.20	34.178	.829	.887
p11	58.50	40.278	.203	.906
p12	59.70	38.900	.285	.907
p13	58.60	36.489	.803	.890
p14	59.80	40.400	.119	.912
p15	58.40	38.489	.526	.898
p16	58.50	36.500	.819	.890
p17	58.40	38.711	.488	.899
p18	58.10	38.767	.321	.905

Confiabilidad total

Estadísticas de fiabilidad V1	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.902	18

CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO 2 - PRUEBA PILOTO

Confiabilidad por ítems

Estadísticas de total de elementos o ítems				
V2	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
p01	39.20	87.733	.550	.946
p02	39.90	88.989	.726	.944
p03	39.10	88.100	.626	.944
p04	39.70	89.122	.782	.943
p05	39.70	89.122	.782	.943
p06	38.30	85.789	.527	.948
p07	39.40	80.933	.865	.940
p08	38.50	95.167	.198	.949
p09	38.90	87.211	.914	.941
p010	39.90	87.211	.914	.941
p011	38.80	87.733	.878	.942
p012	38.80	87.733	.878	.942
p013	39.20	78.844	.811	.942
p014	39.10	80.100	.805	.941
p015	38.80	87.067	.685	.943
p016	38.80	92.400	.268	.950
p017	38.60	79.156	.885	.939
p018	39.10	81.656	.813	.941

Confiabilidad total

Estadísticas de fiabilidad V2	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.946	18

CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO 1 - SUJETOS DE ESTUDIO
Confiabilidad por ítems

Estadísticas de total de elementos				
V1	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem 1	58.52	27.275	.494	.843
Ítem 2	58.58	26.902	.536	.841
Ítem 3	58.84	23.566	.742	.827
Ítem 4	58.58	26.942	.580	.840
Ítem 5	57.56	28.741	.212	.854
Ítem 6	59.04	28.080	.600	.843
Ítem 7	58.80	22.694	.845	.819
Ítem 8	58.16	28.096	.412	.847
Ítem 9	58.10	27.806	.552	.843
Ítem 10	58.06	24.302	.825	.824
Ítem 11	58.40	28.694	.191	.855
Ítem 12	59.46	27.560	.275	.855
Ítem 13	58.38	26.322	.685	.835
Ítem 14	59.54	28.294	.177	.860
Ítem 15	58.26	27.788	.420	.846
Ítem 16	58.40	27.020	.540	.841
Ítem 17	58.42	28.902	.174	.855
Ítem 18	57.88	28.475	.172	.859

Confiabilidad total

Estadísticas de fiabilidad V1	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.852	18

CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO 2 - SUJETOS DE ESTUDIO

Confiabilidad por ítems

Estadísticas de total de elementos				
V2	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem 1	40.46	70.131	.455	.932
Ítem 2	40.70	71.398	.458	.932
Ítem 3	40.16	68.953	.615	.929
Ítem 4	40.74	70.809	.753	.928
Ítem 5	40.66	72.066	.526	.931
Ítem 6	39.34	66.556	.562	.931
Ítem 7	40.42	64.453	.798	.924
Ítem 8	39.60	74.898	.280	.934
Ítem 9	39.94	68.629	.912	.925
Ítem 10	40.94	68.629	.912	.925
Ítem 11	39.86	68.735	.855	.925
Ítem 12	39.86	69.470	.836	.926
Ítem 13	40.20	62.000	.804	.925
Ítem 14	40.02	64.347	.774	.925
Ítem 15	39.94	69.527	.643	.928
Ítem 16	39.94	74.017	.161	.938
Ítem 17	39.68	61.038	.860	.923
Ítem 18	40.04	66.856	.725	.926

Confiabilidad total

Estadísticas de fiabilidad V2	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.932	18

ANEXO 5. BASE DE DATOS

Muestra

		V2 RELACIONES INTERPERSONALES																									
		D1 Inclusión							D2 Control							D3 Afecto								V2	Nivel		
Items		1	2	3	4	5	6	D1	Nivel	7	8	9	10	11	12	D2	Nivel	13	14	15	16	17	18			D3	Nivel
Muestra	1	3	2	2	1	1	3	12	Bajo	1	3	2	1	2	2	11	Bajo	1	1	2	2	2	2	10	Bajo	33	Bajo
	2	3	2	3	2	2	4	16	Medio	3	3	3	2	3	3	17	Medio	3	3	3	2	4	3	18	Medio	51	Medio
	3	1	2	1	2	2	2	10	Bajo	1	3	3	2	3	3	15	Medio	4	4	4	2	2	2	18	Medio	43	Medio
	4	2	2	3	2	2	4	15	Medio	3	3	3	2	3	2	16	Medio	2	3	3	3	4	3	18	Medio	49	Medio
	5	3	1	2	1	1	3	11	Bajo	1	3	2	1	2	2	11	Bajo	1	2	2	2	2	2	11	Bajo	33	Bajo
	6	3	2	3	2	2	4	16	Medio	3	3	3	2	3	3	17	Medio	3	3	3	4	4	3	20	Medio	53	Medio
	7	2	2	2	1	1	3	11	Bajo	1	3	2	1	2	2	11	Bajo	1	2	2	2	2	1	10	Bajo	32	Bajo
	8	1	2	1	2	2	1	9	Bajo	2	2	2	1	2	2	11	Bajo	1	2	2	3	1	3	12	Bajo	32	Bajo
	9	2	1	2	2	2	3	12	Bajo	2	3	2	1	3	3	14	Bajo	2	2	2	4	2	2	14	Bajo	40	Bajo
	10	2	2	3	2	2	4	15	Medio	3	3	3	2	3	3	17	Medio	3	3	3	2	4	3	18	Medio	50	Medio
	11	3	2	3	2	2	4	16	Medio	3	3	3	2	3	3	17	Medio	3	3	3	4	4	3	20	Medio	53	Medio
	12	1	1	2	1	1	3	9	Bajo	1	3	2	1	2	2	11	Bajo	1	1	2	2	2	1	9	Bajo	29	Bajo
	13	3	2	3	2	2	4	16	Medio	3	3	3	2	3	3	17	Medio	3	3	3	2	4	3	18	Medio	51	Medio
	14	2	1	1	2	2	2	10	Bajo	1	3	3	2	3	3	15	Medio	4	4	4	2	3	3	20	Medio	45	Medio
	15	2	2	3	2	2	4	15	Medio	3	3	3	2	3	3	17	Medio	3	3	3	4	4	3	20	Medio	52	Medio
	16	2	2	2	1	1	3	11	Bajo	1	3	2	1	2	2	11	Bajo	1	1	2	2	1	1	8	Bajo	30	Bajo
	17	2	2	3	2	2	4	15	Medio	3	3	3	2	3	3	17	Medio	3	3	3	2	4	3	18	Medio	50	Medio
	18	1	1	2	1	1	3	9	Bajo	1	3	2	1	2	2	11	Bajo	1	1	2	2	2	2	10	Bajo	30	Bajo
	19	2	2	2	2	2	1	11	Bajo	2	2	2	1	2	2	11	Bajo	1	2	2	3	2	3	13	Bajo	35	Bajo
	20	1	2	2	2	2	3	12	Bajo	2	3	2	1	3	3	14	Bajo	2	2	2	4	3	2	15	Medio	41	Bajo
	21	2	2	3	2	2	4	15	Medio	3	3	3	2	3	3	17	Medio	3	3	3	2	4	3	18	Medio	50	Medio
	22	2	2	3	2	2	4	15	Medio	3	3	3	2	3	3	17	Medio	3	3	3	2	4	3	18	Medio	50	Medio
	23	1	1	2	1	1	3	9	Bajo	1	3	2	1	2	2	11	Bajo	1	1	2	2	1	1	8	Bajo	28	Bajo
	24	3	2	3	2	2	4	16	Medio	3	3	3	2	3	3	17	Medio	3	3	3	2	4	3	18	Medio	51	Medio
	25	1	1	1	2	2	2	9	Bajo	1	3	3	2	3	3	15	Medio	4	4	4	2	2	3	19	Medio	43	Medio
	26	2	2	3	2	2	4	15	Medio	3	3	3	2	3	3	17	Medio	3	3	3	3	3	2	17	Medio	49	Medio
	27	2	1	2	1	1	3	10	Bajo	1	3	2	1	2	2	11	Bajo	1	1	2	2	2	1	9	Bajo	30	Bajo
	28	3	2	3	2	2	4	16	Medio	3	3	3	2	3	3	17	Medio	3	3	3	3	4	3	19	Medio	52	Medio
	29	1	1	2	1	1	3	9	Bajo	1	3	2	1	2	2	11	Bajo	1	1	2	2	2	2	10	Bajo	30	Bajo
	30	2	3	2	2	2	1	12	Bajo	2	2	2	1	2	2	11	Bajo	1	2	2	3	1	3	12	Bajo	35	Bajo
	31	1	1	2	2	2	3	11	Bajo	2	3	2	1	3	3	14	Bajo	2	2	2	4	2	2	14	Bajo	39	Bajo
	32	2	2	3	2	2	4	15	Medio	3	3	3	2	3	3	17	Medio	3	3	2	3	4	3	18	Medio	50	Medio
	33	2	2	3	2	2	4	15	Medio	3	3	3	2	3	3	17	Medio	3	3	2	3	4	3	18	Medio	50	Medio
	34	2	1	2	1	1	3	10	Bajo	1	3	2	1	2	2	11	Bajo	1	1	2	2	2	1	9	Bajo	30	Bajo
	35	3	3	3	2	2	4	17	Medio	3	3	3	2	3	3	17	Medio	3	3	3	2	3	3	17	Medio	51	Medio
	36	1	3	1	2	2	2	11	Bajo	1	3	3	2	3	3	15	Medio	4	4	3	2	2	3	18	Medio	44	Medio
	37	3	2	3	2	2	4	16	Medio	3	3	3	2	3	3	17	Medio	3	3	3	3	4	3	19	Medio	52	Medio
	38	2	1	2	1	2	3	11	Bajo	1	3	2	1	1	2	10	Bajo	1	1	2	2	2	1	9	Bajo	30	Bajo
	39	3	2	3	2	2	4	16	Medio	3	3	3	2	3	3	17	Medio	3	3	3	3	4	3	19	Medio	52	Medio
	40	2	1	2	1	2	3	11	Bajo	1	3	2	1	2	2	11	Bajo	1	2	2	2	2	1	10	Bajo	32	Bajo
	41	2	2	2	2	2	1	11	Bajo	2	2	2	1	2	2	11	Bajo	1	2	2	3	2	3	13	Bajo	35	Bajo
	42	1	1	2	2	3	3	12	Bajo	2	3	2	1	3	3	14	Bajo	2	2	2	3	2	2	13	Bajo	39	Bajo
	43	3	2	3	2	2	4	16	Medio	2	3	3	2	3	3	16	Medio	3	3	3	2	4	3	18	Medio	50	Medio
	44	2	2	2	2	2	1	11	Bajo	2	2	2	1	2	2	11	Bajo	1	2	2	3	2	3	13	Bajo	35	Bajo
	45	1	1	2	2	3	3	12	Bajo	2	3	2	1	3	3	14	Bajo	2	2	2	3	2	2	13	Bajo	39	Bajo
	46	3	2	3	2	2	4	16	Medio	2	3	3	2	3	3	16	Medio	3	3	3	2	4	3	18	Medio	50	Medio
	47	3	3	3	2	2	4	17	Medio	3	3	3	2	3	3	17	Medio	3	3	3	2	3	3	17	Medio	51	Medio
	48	1	3	1	2	2	2	11	Bajo	1	3	3	2	3	3	15	Medio	4	4	3	2	2	3	18	Medio	44	Medio
	49	3	2	3	2	2	4	16	Medio	3	3	3	2	3	3	17	Medio	3	3	3	3	4	3	19	Medio	52	Medio
	50	2	2	3	2	2	4	15	Medio	3	3	3	2	3	3	17	Medio	3	3	2	3	4	3	18	Medio	50	Medio

**ANEXO 6. AUTORIZACIÓN DE APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS
FIRMADO POR LA RESPECTIVA AUTORIDAD (autorización para aplicación
de prueba piloto, y autorización para aplicación de instrumentos en la
institución estudiada)**



"Santa María del Fiat"
UNIDAD EDUCATIVA FISCOMISIONAL
NIVEL INICIAL – PREPARATORIA – EDUCACIÓN BÁSICA – BGU – BI
Educación, amor y excelencia...!
Olón - Manglaralto - Santa Elena



OFICIO UEFSMF-006-2020

Santuario de Olón, 13 de julio del 2020

Lic. Pedro Granado Borbor.
Presente.

De mis consideraciones.

La suscrita Rectora de la Unidad Educativa Fiscomisional Santa María del Fiat envía un cordial y atento saludo de parte de quienes formamos la familia del Fiat.

En respuesta a su atento oficio de fecha julio de 2020, le comunicamos que su petición fue aceptada. Por ende, puede realizar en nuestra institución la actividad propuesta "Clima organizacional y relaciones interpersonales".

Sin otro particular nos suscribimos de usted.

Cordialmente.


Msc. Magaly Sesme González.
RECTORA.



AUTORIZACIÓN

La Rectora de la Unidad Educativa "Emiliano Crespo Toral", Olón, Santa Elena,

Ecuador, MSc. Fabiola Zambrano Gonzabay.

AUTORIZA:

Al Lic. Pedro Manuel Granado Borbor, para que pueda aplicar la prueba piloto que servirá de insumo para la elaboración de su proyecto de tesis titulado "Clima organizacional y relaciones interpersonales en la Unidad Educativa Fiscomisional Santa María del Fiat, Olón, Santa Elena, Ecuador, 2020".

Se expide la presente autorización a fin de que se le otorgue las facilidades requeridas.

Olón, mayo del 2020



MSc. Fabiola Irene Zambrano Gonzabay

RECTORA

--ANEXO 7. FOTOS



figura 1 Proceso de recolección de datos



figura 2 Proceso de recolección de datos

	DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, Víctor Francisco Cruz Cisneros, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor de la tesis titulada:

"Clima organizacional y relaciones interpersonales en la Unidad Educativa "Santa María del Fiat" Olón, Santa Elena, 2020" de la estudiante Lio. Pedro Manuel Granado Borbor, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Piura, 21 de julio de 2020.

.....
Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros
DNI: 00244802

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------